

**Desempeño directivo y desempeño docente de la
institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del
Carmen”. Lima- 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de la educación.

AUTOR:

Br. Walter Vladimir Flores Piñas

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018

10/11/2018

img031.jpg



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **WALTER VLADIMIR FLORES PIÑAS**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la educación*, ha sustentado la tesis titulada:

DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1154 "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN". LIMA - 2018

Fecha: 19 de octubre de 2018

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Nuñez Lira

Firma:

SECRETARIO: Dr. Jose Víctor Quispe Atuncar

Firma:

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi familia como el soporte
anímico de nuestras metas en
la vida.

A mis amigos por su apoyo
moral y comprensión.

El autor

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de ascender en el nivel profesional.

Al asesor Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales por su apoyo y paciencia.

A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lima -Cercado por el apoyo para la realización de la presente investigación.

El autor

Declaratoria de autenticidad

Yo, Walter Vladimir Flores Piñas, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI: 09846278, con la tesis titulada Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplageada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto de 2018

.....

Walter Vladimir Flores Piñas

DNI: 09846278

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la tesis titulada: Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestro en administración de la educación.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el método. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias seguido de anexos de la presente investigación.

El autor.

Índice de contenidos

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstrac	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad Problemática	16
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas	21
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	34
1.6. Hipótesis	35
1.7. Objetivos	36
II. Método	37
2.1. Diseño de Investigación	38
2.2. Variables, operacionalización	40
2.3. Población y muestra	43
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	43
2.5. Métodos de Análisis de Datos	46
2.6. Aspectos Éticos	47
III. Resultados	48
3.1. Descripción de los Resultados	49
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	68

VI. Recomendaciones	71
VII Referencias	73
Anexos	78
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumento de recojo de información	
Anexo 3. Confiabilidad	
Anexo 4. Validación	
Anexo 5. Base de datos	
Anexo 6. Artículo científico	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable 1: desempeño directivo	41
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: desempeño docente	42
Tabla 3. Validez de los cuestionarios de desempeño directivo	45
Tabla 4. Confiabilidad del Cuestionario desempeño directivo y Comprensión Lectora	46
Tabla 5. Descripción de la Variable desempeño directivo	49
Tabla 6. Descripción de la variable desempeño directivo en la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	50
Tabla 7. Descripción de la variable desempeño directivo en la Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos	51
Tabla 8. Descripción de la Variable desempeño docente	52
Tabla 9. Descripción de la variable desempeño docente en la Dimensión Preparación	53
Tabla 10. Descripción de la variable desempeño docente en la Dimensión Enseñanza	54
Tabla 11. Descripción de la variable desempeño docente en la Dimensión participación	55
Tabla 12. Descripción de la variable desempeño docente en la Dimensión Desarrollo de la identidad docente	56
Tabla 13. Correlación de la variable desempeño directivo y el desempeño docente	57
Tabla 14. Correlación de la variable desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje	9
Tabla 15. Correlación de la variable desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje	60

Tabla 16.	Correlación de la variable desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela	61
Tabla 17	Correlación de la variable desempeño directivo y el desarrollo de la identidad docente	63

Índice de figuras

		Página
Figura 1.	Niveles de la Variable desempeño directivo	49
Figura 2.	Niveles de la Dimensión 1 desempeño directivo	50
Figura 3.	Niveles de la Dimensión 2 desempeño directivo	51
Figura 4.	Niveles de la Variable desempeño docente	52
Figura 5.	Dimensión 1 del desempeño docente	53
Figura 6.	Dimensión 2 del desempeño docente	54
Figura 7.	Dimensión 3 del desempeño docente	55
Figura 8.	Dimensión 4 del desempeño docente	56

Resumen

La investigación titulada Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018 tuvo el objetivo de determinar la relación entre el desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018.

La metodología de investigación es sustantiva descriptiva y el nivel de investigación es correlacional. La muestra de investigación usada es de 80 docentes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen” empleando dos instrumentos con escala Likert: encuesta sobre el desempeño directivo y desempeño docente.

Las conclusiones del presente estudio presentan una correlación positiva y significativa entre el desempeño directivo y el desempeño docente ($Rho=0,553$, $p=0,000$) es decir, que a mayor desempeño directivo habrá un mayor desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018. De esta manera se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras claves: desempeño directivo, desempeño docente

Abstract

The research entitled Management performance and teaching performance of educational institution No. 1154 "Nuestra señora del Carmen." Lima - 2018 had the objective of determining the relationship between the managerial performance and teaching performance of the educational institution N ° 1154 "Nuestra Señora del Carmen". Lima - 2018.

The research methodology is descriptive substantive and the level of research is correlational. The research sample used is 80 teachers from the educational institution N ° 1154 "Nuestra Señora del Carmen" using two instruments with a Likert scale: survey on the managerial performance and teaching performance

The conclusions of the present study present a positive and significant correlation between the managerial performance and the teaching performance ($Rho = 0.553$, $p = 0.000$) that is to say, that the higher the managerial performance there will be a higher teaching performance of the educational institution No. 1154 "Our Lady of Carmen ". Lima - 2018. In this way the hypothesis of the investigation is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: teacher performance, director performance.

I. Introducción

La presente investigación se llevó a cabo en la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018. El objetivo fue determinar la relación entre las variables desempeño directivo y el desempeño docente.

El problema de la investigación planteado es: ¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018?

La metodología de investigación es sustantiva descriptiva y el nivel correlacional, ya que pretende establecer la correlación entre la variable 1 con la variable 2. Las dimensiones de la variable 1 son gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes; así mismo las dimensiones de la variable 2 son: la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se aplica el instrumento con escala Likert a una muestra de 80 docentes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018..

La presente tesis contiene en el capítulo I el planteamiento de la investigación: realidad problemática y antecedentes de la investigación, marco teórico, problema de investigación, hipótesis y objetivos. En el capítulo II se registra el marco metodológico de las variables estudiadas, tipo de estudio, diseño de investigación, muestra y técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el capítulo III se consideran los resultados descriptivos y correlacionales con tablas y gráficos. En el capítulo III se realiza la discusión de los resultados tomando en cuenta el marco teórico y los antecedentes para su contrastación y reflexión. En el capítulo IV se consideran las conclusiones, con los objetivos del presente estudio y luego de contrastarlo con las hipótesis de la investigación. En el capítulo V se exponen las recomendaciones, y por último en el capítulo VII se presentan las referencias bibliográficas y los respectivos anexos.

1.1. Realidad problemática

Se asume que la gestión escolar del director tiene un carácter administrativo, separada de los procesos de enseñanza - aprendizaje, con una organización cerrada, donde la toma de decisiones se encuentran dentro de un grupo cerrado, mientras que los demás miembros de la comunidad educativa asumen un rol subordinado (Guerreo, 2012,p.5)

Según MINEDU (2014) la participación de la comunidad educativa son solamente proveedores de recursos económicos. Los integrantes de la comunidad educativa se relacionan bajo un estilo de subordinación, desconfianza y conflicto.

Quispe y Quispe (2013) afirman que en el distrito de Quilmaná hay necesidad de mejorar la administración en la organización escolar, afirma que los directivos tienen más de 10 años en el cargo, que si bien están desempeñando funciones propias de su responsabilidad, se evidencia la necesidad de mejorar el estilo de administración, manejo de personal, liderazgo pedagógico y capacidad de gestión de recursos. Situación que viene siendo criticada por quienes reciben el servicio.

Por otro lado, los docentes procuran laborara con eficacia promoviendo aprendizajes significativos, y en otros se puede observar indiferencia y desmotivados a cualquier cambio.

Se requiere mejorar el desempeño de los directivos para fortalecer una relación sólida, respetuosa y armoniosa entre los integrantes de la comunidad educativa.

1.2. Trabajos previos referentes al desempeño directivo y desempeño docente

1.2.1. Antecedentes internacionales

Narea y Paez (2015) realizaron una investigación titulada *“el clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015.”* para obtener el título de licenciada en ciencias de la educación en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte en Guayaquil

- Ecuador ,cuyo objetivo fue determinar la relación entre el desempeño docente – directivo y el Clima Organizacional con la finalidad de obtener el nivel de desempeño de los mismos. La metodología es del tipo descriptiva correlacional tomando como muestra a 1 directivo y 8 docentes concluyendo que el clima organizacional tiene incidencia positiva en el desempeño directivo y docente, así mismo el 71% de los docentes respondió que el clima laboral tiene incidencia en el desempeño directivo y docente dado que al momento de realizar una acción administrativa se plantean ideas diversas para ejecutar una actividad.

Ortíz y Soza (2014) realizaron la investigación titulada *“acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar Emanuel Mongalo y Rubio, departamento de Managua Distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014”* para la obtención del título de licenciado en educación en la Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua- Nicaragua, cuyo objetivo fue valorar las formas de acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. Se usó una metodología fue del tipo correlacional en una muestra de 1 directora, 7 docentes y 45 estudiantes. Se obtuvo como resultado que existe una relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. Así mismo el 95% considera que el acompañamiento brindado por los docentes permite una mejora en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Peragine (2010) en su investigación titulada *“liderazgo del gerente educativo y desempeño laboral del docente en educación básica”*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo del gerente educativo y el desempeño laboral docente, con diseño descriptivo correlacional tomando como muestra a 10 directivos y 50 docentes. Se obtuvo como conclusión que la correlación es positivo y baja.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Paco (2017) en una investigación titulada *“el marco del buen desempeño directivo y la gestión educativa en los centros de educación básica alternativa de la UGEL*

N°06, Ate, 2016” para obtener el grado de maestro en ciencias de la educación en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle Lima- Perú, cuyo objetivo fue conocer la relación entre el marco del buen desempeño directivo y la gestión educativa en los centros de educación básica alternativa de la UGEL N° 06, Ate, 2016. La metodología fue del tipo correlacional tomando una muestra de 167 docentes, concluye la existencia de una relación directa y significativa entre la variable marco del buen desempeño directivo con la gestión educativa con $Rho=0,964$ y $p=0,000$, correlación positiva muy fuerte, es decir que a mayores niveles de desempeño directivo existirán mayores niveles de gestión educativa.

Báez (2017) realizó una investigación denominada “*Supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos en la institución educativa emblemática Mariano Melgar Breña- 2016*” para obtener el grado de maestra en administración de la educación en la universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos. Su diseño es descriptivo y correlacional, no experimental y de corte transversal, el tamaño de la muestra fue de 100 docentes. Concluyó la existencia de una relación positiva, alta y significativa entre la variable supervisión educativa y el desempeño docente en los procesos pedagógicos con $Rho = 0,805$ y $p=0,000$.

Pacco (2017) realizó una investigación titulada “Desempeño directivo y docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Pomata-Chucuito” para obtener el grado de magister en ciencias de la educación en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno- Perú, cuyo objetivo fue conocer el grado de correlación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias. El diseño de investigación es descriptivo correlacional; el tamaño de la muestra es de 36 docentes. Concluye que la relación existente entre el desempeño directivo y el desempeño docente es de $Rho=0,720$ que indica una correlación alta, y es positiva con $p=0,000$. Así mismo afirma que el desempeño de los directivos es muy buena en cuanto a la gestión de las condiciones en un 57,69 %, y en cuanto a la orientación de los procesos pedagógicos tiene un

68,21%; el desempeño docente es muy buena en la preparación para el aprendizaje en un 64,10 %, en la enseñanza para el aprendizaje en un 47,86 %, en la gestión de la escuela en un 51,28 % y en el desarrollo de la identidad docente tiene un 60,68 %.

Ramirez (2016) en su investigación titulada *“desempeño directivo y gestión pedagógica del director en las instituciones educativas de la red N° 05 Ventanilla, 2015”* para obtener grado de magister en educación en la Universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú, cuyo objetivo fue conocer la relación existente entre la variable desempeño directivo y la variable gestión pedagógica del director en las instituciones educativas de la red N° 05 de Ventanilla, usó una metodología con diseño no experimental del tipo descriptivo correlacional, aplicada a una muestra fue de 120 docentes pertenecientes a la red N° 05 del distrito de Ventanilla. Concluye que existe una relación entre las variables desempeño directivo y la gestión educativa es directa, con una correlación muy alta $Rho = 0,872$ y un valor de significancia bilateral de 0,000 lo que le permitió afirmar tiene una correlación positiva.

Goicochea (2015) realizó la investigación titulada *“supervisión pedagógica y desempeño laboral de los Docentes de los colegios adventistas de la Misión peruana del norte”* para alcanzar el grado de maestría en educación en la Universidad Peruana Unión, Lima - Perú, su objetivo fue conocer si la variable supervisión pedagógica y el desempeño laboral docente presentan relación significativa, usó el diseño descriptivo - correlacional, no experimental, la investigación se realizó en una población de 110 docentes de aula y 8 directivos, 8 directivos con funciones Académicos/Coordinadores, 8 padres de familia con el cargo de presidentes de los comité de aula de estudiantes en los tres niveles; y 437 estudiantes de 4º y 5º grados de secundaria, pertenecientes a las instituciones educativas adventistas de la Misión Peruana del Norte, concluye que entre las variables supervisión pedagógica y la variable desempeño laboral docente presentan una correlación muy baja con un $Rho = 0,122$ y $p = 0,220$ a un nivel de significancia del 95%. Así mismo concluye que el acompañamiento de la supervisión pedagógica y la variable desempeño docente presenta una relación

muy baja puesto debido a que se obtuvo $p = 0,741$ a un nivel de significancia del 95%, y una correlación de Spearman de $Rho = 0,033$.

Calvo (2015) en su investigación titulada *“supervisión pedagógica y desempeño profesional docente en la institución educativa emblemática Toribio Rodríguez de Mendoza – San Nicolás, 2014”* para alcanzar el grado de maestría en educación en la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo - Perú, tuvo como objetivo conocer la relación entre las variables supervisión pedagógica y desempeño profesional docente, tomando como muestra 103 docentes, con un diseño descriptivo correlacional, concluyó la existencia de una relación significativa entre las variables supervisión pedagógica y el desempeño profesional docente. Así mismo sostuvo que el mayor porcentaje de los docentes presenta el nivel de desempeño profesional docente destacado en un 48%. Presentan un nivel de desempeño competente con un 47% respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, tienen un nivel de desempeño competente con 50% en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 44% tiene un nivel de desempeño competente destacado en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y tiene un nivel destacado en un 44% en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Flores (2015) en su investigación titulada *“cultura organizacional y el desempeño directivo en la red N° 15 UGEL 01 Villa el Salvador, 2014”* para obtener el grado de magister en educación en la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, cuyo objetivo fue conocer la relación entre las variables cultura organizacional y el desempeño directivo de las instituciones educativas de la Red N° 15, UGEL 01 del distrito de Villa El Salvador, 2014. La metodología fue del tipo descriptiva correlacional en una muestra de 175 docentes del nivel secundario, primaria e inicial. Se obtuvo una correlación moderada con $Rho = 0,589$ entre la cultura organizacional y la variable desempeño directivo con un nivel de significancia del 95% y de $p = 0,000$ indicando que la correlación es positiva.

1.3. Teorías relacionadas al desempeño directivo y desempeño docente

1.3.1. Marco teórico del desempeño directivo

Teorías del desempeño directivo

Escudero (2004) afirma que la función directiva expresa las relaciones socio-culturales, políticas y personales que se dan en las instituciones educativas durante la interacción con el entorno.

Marcelo y Cojal (2005) hace mención de las siguientes teorías respecto a la variable desempeño directivo:

Teoría autocrática.

Marcelo y Cojal (2005) afirman que es el dictado de órdenes y disposiciones arbitrarias a sus subordinados, centrando el trabajo en la vigilancia de su ejecución, buscando que se respeten las estructuras de la organización.

Teoría Psicológica.

Marcelo y Cojal (2005) afirman que el director debe crear el mejor sistema de motivación posible, estimulando a los docentes para una mejor contribución de los objetivos institucionales y personales.

Teoría sociológica.

Marcelo y Cojal (2005) puntualiza que el director establece objetivos con sus subordinados, así como la toma de decisiones, conociendo las convicciones, desempeños y comportamientos de cada uno de sus integrantes.

Teoría del apoyo o participativa

Marcelo y Cojal (2005) manifiestan que los subordinados desean rendir su mejor esfuerzo y el director debe apoyar dichos esfuerzos, con la finalidad de que el ambiente laboral se promueva el buen desempeño de acuerdo con sus habilidades, donde el respeto a las buenas ideas son reconocidas y promovidas.

Teoría de dejar hacer

Marcelo y Cojal (2005) manifiestan que el directivo permite a sus administrados determinar libremente su actividad. La intervención del director es poca o nula, ejerciendo un mínimo control. Los datos y materiales son proporcionados por el director pero sin tomar parte de las discusiones de trabajo.

Teoría del comportamiento personal

Marcelo y Cojal (2005) manifiestan que el énfasis está puesto en el comportamiento y cualidades personales del director, siendo flexible a la hora de emprender la acción más apropiada para manejar un problema. De tal forma que la acción del director está relacionada con la participación en la toma de decisiones de los integrantes de la institución.

Teoría situacional.

Respecto a la teoría situacional afirmaron que la dirección debe ser flexible de acuerdo a las situaciones, ajustándose a los deseos cambiantes de sus subordinados en cuanto a la realización, experiencia, capacidad y buena aceptación para asumir responsabilidades. (Marcelo y Cojal, 2005).

Cualidades del Directivo

El director, para afrontar los desafíos que se presentan en la escuela debe poseer: Consistencia moral y personal, imparcialidad en la toma de decisiones y equidad; conocimiento de su labor y experiencia profesional; buena expectativa de su gestión

y razonable, tomar decisiones oportunas; promoción y organización de sus recursos humanos para sumar esfuerzos y accesibilidad. (Díaz, 2013, p.46)

Robinson (2010, citado por Díaz (2013), sostiene que para ser director se requiere contar con una experiencia docente razonable, con cualidades en gestión educativa para definir visión y valores comunes, promoviendo liderazgo docente con un trato horizontal y de respeto, para evaluar y autoevaluarse, estableciendo buenas relaciones de convivencia con la comunidad educativa.

Funciones del director según el marco normativo

De acuerdo a la Ley General de Educación N° 28044 en su artículo 55 se indica que el director es la máxima autoridad y representante legal en la dirección de institución educativa, tiene responsabilidad en la gestión institucional, pedagógica y administrativa, le corresponde: asumir la presidencia del consejo educativo institucional, motivar el trabajo en equipo y buen clima escolar. Promover la evaluación y autoevaluación de su gestión con rendición de cuentas. Recibir una formación especializada para el ejercicio directivo. (MINEDU, 2014, p.15)

Características del desempeño directivo

En el Fascículo para la gestión escolar centrada en los aprendizajes se menciona que:

Ser un directivo implica poseer capacidad técnica con manejo pedagógico que permita ofrecer orientación técnico - pedagógica a los docentes, manejo emocional y situacional para adaptarse a contextos cambiantes con el trabajo en equipo y manejo organizacional de la escuela para que los docentes realicen un buen trabajo. (MINEDU, 2013, p 10)

Definiciones del desempeño directivo

En la educación básica peruana está dirigida por el MINEDU (2014), donde encontramos documentos que norman y direccionan las tareas de los docentes y directivos, entre ellos se encuentra el marco del buen desempeño directivo donde se puntualiza:

El desempeño directivo son acciones que se pueden observar durante el ejercicio de sus competencias. La recolección de evidencias respecto al cumplimiento o no de sus desempeños se realiza a través de evidencias cualitativas usando la observación y entrevista; o cuantitativas a través de encuestas de percepción, cuestionarios, listas de cotejo, y otros. Dado las competencias tiene una naturaleza contextual, como se propuso en la definición la mayoría de desempeños son observables mediante una evaluación en las mismas instituciones educativas donde realiza su gestión. (p. 36)

Guerrero (2011) manifiesta que el marco del buen desempeño directivo es usado como una herramienta para reformar la educación a nivel nacional y que se encuentra priorizadas en las políticas de desarrollo profesional de los docentes del MINEDU.

Borrel y Chavarria (2001) afirma que las competencias directivas contiene una serie de funciones y atribuciones que posibilitan dichas funciones.

Importancia del desempeño directivo

Para una buena práctica de la gestión escolar se toma como base el marco del buen desempeño directivo, donde se encuentra los indicadores de evaluación que permiten acreditar la calidad de la gestión del directivo en las escuelas y las competencias del programa estratégico Logros de Aprendizaje (MINEDU, 2014,p.13)

Estructura del marco del buen desempeño directivo

MINEDU(2014,p.31) sostiene que el Marco del Buen Desempeño Directivo se estructura en dominios, este a su vez se define como un conjunto de 6 competencias y sus correspondientes desempeños para reformar la escuela. Existe una relación interdependiente y dinámica entre los dominios..

Dimensiones del desempeño directivo

MINEDU (2014, p.35) sostiene que “las competencias del director están distribuidas en dos dominios: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes”

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

MINEDU (2014) manifiesta que “abarca las competencias del directivo que permiten reformar la escuela, incrementar la calidad de los procesos de enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes mediante la planificación colegiada, la convivencia democrática e intercultural con un trato horizontal y de respeto con la participación de la comunidad, evaluando permanente y participativamente la gestión del colegio a su cargo”. (p.34).

Indicadores de la dimensión 1.

MINEDU (2014) propone 4 indicadores para el dominio 1 (p.35):

Indicador 1: Conduce la planificación institucional a partir de los procesos pedagógicos, clima escolar y características de los estudiantes.

En el Fascículo de Gestión escolar centrada en los aprendizajes se indica que el equipo directivo lidera la elaboración del PAT que engloba los compromisos de gestión escolar y que involucre a la comunidad educativa (MINEDU, 2014, p.41)

Indicador 2: Promueve la participación democrática de los diversos actores de la comunidad educativa, manteniendo un clima escolar de respeto a la diversidad y colaboración mutua.

Indicador 3: Favorece las condiciones operativas y gestión eficiente de los recursos materiales, financieros y humanos para asegurar aprendizajes de calidad.

Indicador 4: Lidera los procesos de evaluación de la gestión institucional y de la rendición de cuentas para una de la mejora continua de los aprendizajes.

Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

MINEDU (2014) sostiene que “esta dimensión comprende las competencias orientadas al desarrollo de la identidad y profesionalidad del docente y mantener el monitoreo y acompañamiento técnico de la enseñanza del quehacer docente en las aulas”. (p.34).

Indicadores de la dimensión 2.

MINEDU (2014) propone 2 indicadores para el dominio 2 (p.35):

Indicador 5: Promueve las comunidades de aprendizaje con los docentes basada en la colaboración y la formación continua para mejorar la práctica pedagógica.

Indicador 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento pedagógico y la reflexión conjunta.

En el Fascículo de Gestión escolar centrada en los aprendizajes, se indica lo siguiente:

Que el acompañamiento pedagógico es realizado por los directores de las instituciones educativas para asistir al docente con herramientas técnico-pedagógicas para la mejora de su práctica pedagógica, a través del intercambio de experiencias. Así mismo, el monitoreo permite la toma de decisiones en la gestión escolar y es transversal en el buen desempeño docente. El acompañamiento y monitoreo debe ser sistemático, flexible y gradual, formativa, motivadora, permanente e integral.(MINEDU, 2014,p.41)

1.3.2. Bases teóricas del desempeño docente

Teorías del desempeño docente

El docente es un profesional y trabajador de la educación, las teorías referentes al desempeño se orientan a explicar los factores que intervienen en el accionar docente, donde él es uno de esos factores. Las teorías permiten explicar la relación entre la motivación y la capacidad para evaluar el buen desempeño, de la misma forma nos permite conocer la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento en su desempeño:

1) Teoría de la equidad; es la percepción del trabajador de recibir un trato justo o injusto, las expresiones de buena voluntad y eficacia en su trabajo. Esta equidad está presenta los siguientes aspectos: a) el rendimiento y b) la equiparación con otros. 2) Teoría de las expectativas; son los sentimientos de satisfacción de administrados, que permite un mejor desempeño laboral comparado con los demás trabajadores. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede lograr alcanzar en el trabajo al nivel de sus expectativas; b) la evaluación del empleado con su respectivo reconocimiento; y c) la importancia que el administrado tiene a las recompensas o castigos.(Klingner y Nabaldian, 2002,p.252).

Chiavenato (1978), afirma que desempeño es un accionar realizada por una persona de manera intencional, como respuesta a una asignación de su trabajo y su responsabilidad y que será evaluado dependiendo de cómo se ejecutó.

Características del desempeño docente

Valdés (2000), afirma que entre los indicadores del desempeño docente tenemos las capacidades didácticas, responsabilidad a la hora de ejercer sus responsabilidades , relaciones interpersonales con los estudiantes, las expectativas del aprendizaje de sus estudiantes, el respeto a la diversidad de opinión de sus estudiantes, y la capacidad para escuchar y orientar para la solución de problemas.

Definiciones del desempeño docente

Herrera (2017) define el desempeño docente como la capacidad que tiene el profesor para desempeñar sus funciones propias de su cargo, con disposición personal y social, que interviene en la formación de los estudiantes y fortaleciendo una cultura democrática.

Según el Consejo Nacional de Educación (2010) el desempeño docente es definido como una práctica que requiere desarrollar capacidades relacionales con el estudiante y la comunidad educativa.

León (2008), afirma que desempeño docente son las acciones realizadas por los profesores en el marco de su responsabilidad en los diversos espacios que la que ejerce sus funciones.

Montenegro (2007) manifiesta que el desempeño docente es el cumplimiento responsable de las funciones propias inherentes a su cargo, es decir el proceso de formación de niños y jóvenes a su cargo, relacionado con su entorno social, cultural, institucional en actitud reflexiva. (p.18)

Funciones del docente

Según el artículo 32º de la ley N° 29062, ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial, los profesores deben cumplir la Ley

General de Educación, atender el proceso de aprendizaje de los estudiantes, contribuir con la comunidad educativa a la dirección de la institución educativa, formular el proyecto educativo institucional, participar en las evaluaciones previstas, ejercer la docencia con ética, valorando las culturas locales en el marco de tolerancia y paz, contribuir al trabajo en equipo docente.

Factores del desempeño docente

Montenegro (2007) afirma que el desempeño docente está asociado a tres tipos de factores: propios del docente, del estudiante y del entorno. Cabe destacar que el docente puede influir en estos factores. (p.20)

Marco del buen desempeño docente

El MINEDU puntualiza que marco del buen desempeño docente es usada como un instrumento de formación, evaluación y reconocimiento de la buena práctica docente. (MINEDU, 2012, p.16)

Dimensiones del desempeño docente

MINEDU (2012) menciona cuatro campos o dominios del desempeño docente: “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”. (p.25)

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2012) en el marco del buen desempeño docente manifiesta que

Esta dimensión comprende elaboración de los documentos de planificación curricular, es decir: programa anual, unidades de aprendizaje y sesiones con un enfoque inclusivo e intercultural. Toma en cuenta las características sociales y cognitivas de los estudiantes, dominio de los conocimientos

propios de su especialidad y educativos, así como la selección de medios y materiales educativos, estrategias didácticas y evaluación de los aprendizajes. (p. 25)

Indicadores de la dimensión 1:

MINEDU (2012) propone 2 indicadores para el dominio 1 (p.26):

Indicador 1: Conoce y comprende las características de los estudiantes, los contenidos que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos.

Indicador 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada en coherencia con el proceso pedagógico y uso pertinente de recursos educativos, en una revisión permanente de la programación curricular.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

En el marco del buen desempeño docente, MINEDU (2012) respecto a esta dimensión manifiesta que

Comprende el direccionamiento de los procesos de enseñanza a través de un enfoque inclusivo y diversidad cultural. Hace referencia a la mediación de los procesos pedagógicos favoreciendo un buen clima escolar, dominio de los contenidos, manteniendo la motivación de los estudiantes a través de metodologías y evaluación permanente, así como el uso de recursos educativos que faciliten los aprendizajes y de manera pertinente. Uso de diversos instrumentos que faciliten la identificación de los logros de aprendizaje, como mejorar aquellos aspectos del ejercicio docente que pueden ser fortalecidos para alcanzar el logro de aprendizajes. (p. 25)

Indicadores de la dimensión 2:

MINEDU (2012) propone 3 indicadores para el dominio 1 (p.27):

Indicador 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y diversidad cultural.

Indicador 4: Conduce la enseñanza con dominio de los contenidos y uso de estrategias pertinentes, para que los estudiantes relacionen sus experiencias e intereses, de manera reflexiva y crítica, para la solución de problemas.

Indicador 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje, para tomar decisiones y retroalimentar a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y culturales.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Respecto a esta dimensión MINEDU (2012), en el marco del buen desempeño docente, afirma que

Esto significa que el docente participa en la gestión de la escuela con la finalidad de formar una comunidad de aprendizaje, esto con la intencionalidad de mantener una comunicación efectiva en las diversas escuelas de la comunidad, que les permita facilitar la elaboración de documentos como Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un favorable clima institucional. Esto implica valorar y respetar a la comunidad y su característica así como responsabilizar a las familias en el aprendizaje de los estudiantes. (p. 26)

Indicadores de la dimensión 3:

MINEDU (2012) propone 2 indicadores para el dominio 3 (p.27):

Indicador 6: Participa con actitud democrática y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora del Proyecto Educativo Institucional.

Indicador 7: Establece relaciones de corresponsabilidad con la comunidad educativa e instituciones del Estado; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos con rendición de cuentas.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente MINEDU (2012) en el marco del buen desempeño docente afirma que

Este comprende las prácticas que permiten el desarrollo de los docentes y de su profesionalidad. Esto se puede lograr a través de una reflexión sistemática y permanente de su quehacer pedagógico, así como el trabajo colaborativo entre los docentes, trabajos grupales, colaboración para el desarrollo profesional. Esto incluye la responsabilidad en los procesos y resultados de aprendizaje para implementar políticas educativas en el ámbito local y regional. (p.26)

Indicadores de la dimensión 4:

MINEDU (2012) propone 2 indicadores para el dominio 1 (p.27):

Indicador 8: Reflexiona sobre su práctica institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para afirmar su identidad profesional.

Indicador 9: Ejerce su profesión con ética y de respeto a las personas, demostrando honestidad, justicia y responsabilidad social.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Primer problema específico

¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018?

Segundo problema específico

¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018?

Tercer problema específico

¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018?

Cuarto problema específico

¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y el desarrollo de la identidad docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018?

1.5. Justificación del estudio

Ñaupas(2011) menciona que “justificar implica dar fundamento sobre los motivos racionales para realizar un estudio, quiere decir, sostener mediante razonamientos la realización de una investigación, Los estudios de investigación pueden clasificarse en teóricas, metodológicas, y sociales”.(p.126)

Las instituciones educativas son espacios donde interactúan docentes y directivos. Esta investigación tuvo el objetivo de encontrar la relación existente entre el desempeño de estos agentes educativos responsables de los logros de aprendizaje de los estudiantes, enfocándolos en los siguientes aspectos:

1.5.1. Justificación teórica

Los datos obtenidos permiten obtener la relación existente entre el desempeño directivo y el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018. Los resultados del presente estudio podrán generalizarse y formar parte del conocimiento científico. Se comparó los resultados, se confrontó el marco teórico con la relación de las variables estudiadas. La investigación tiene valor teórico en el momento que explica la relación de las variables y enriquece el conocimiento respecto al problema del presente estudio.

1.5.2. Justificación practica

El desempeño directivo y su relación con el desempeño docente logra una justificación social dado que el desempeño directivo trabaja las dimensiones de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes que pueden repercutir en la mejora de las dimensiones del desempeño docente.

1.5.3. Justificación metodológica

El presente estudio se desarrolló a través del empleo de técnicas e instrumentos para la recolección de datos, y de esta manera se pueda obtener resultados cuantificables y científicos que explique la relación entre las variables de la investigación y que contribuirá con el desarrollo de investigaciones similares.

1.5.4. Justificación pedagógica

La presente investigación profundiza los aspectos pedagógicos del desempeño directivo, cuyo accionar orienta los procesos pedagógicos mejorar los aprendizajes, y el desempeño docente, enfocada en la preparación y enseñanza de los aprendizajes escolares. La metodología e instrumentos usados en esta investigación pueden ser utilizados en futuras investigaciones en las instituciones educativas de educación básica regular.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

H₁: El desempeño directivo se relaciona directa y significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

H₂: El desempeño docente se relaciona directa y significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

H3: El desempeño directivo se relaciona directa y significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

H4: El desempeño directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo de la identidad docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Determinar la relación entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Determinar la relación entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Determinar la relación entre el desempeño directivo y el desarrollo de la identidad docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2010, p. 34) la investigación se direcciona de acuerdo al método científico de investigación, con una metodología descriptiva en el marco de un enfoque cuantitativo pues usa prueba estadística para el análisis de la información del marco teórico, así también se vale de instrumentos para la recolección de datos.

Método

Se utilizó el método hipotético-deductivo. De esta manera se establece las teorías y preguntas al iniciar una investigación, que nos permite obtener hipótesis. Estas son sometidos a evaluaciones mediante diseños de investigación pertinentes" (Hernández, 2010, p. 113).

Diseño

El presente estudio usa un diseño no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural, sin que intervenga el investigador o la realización de alguna manipulación intencional. Al respecto, en las investigaciones no experimentales no hay manipulación intencional de variables, solo se observan fenómenos en su manifestación natural para después realizar un análisis" (Hernández, 2010,p.149).

De corte transversal

Del mismo modo, el diseño de esta investigación es transversal porque su propósito es describir las variables: desempeño directivo y desempeño docente. De igual manera Hernández et al. (2010) afirman que los diseños transeccionales (transversales) permite en las investigaciones la recolección de datos en un momento único para luego analizar su interrelación en un momento dado, como si se tratase de una fotografía. (Hernández et al., 2010, p.151)

Fue no experimental ya que es el proceso por el cual "el estudio se realiza sin manipulación intencional de las variables. Es decir, se trata de investigaciones

donde no se debe cambiar las variables, pues se requiere conocer sus efectos en otras variables de estudio sin la intervención del investigador. ” (Hernández et al., 2010, p. 149).

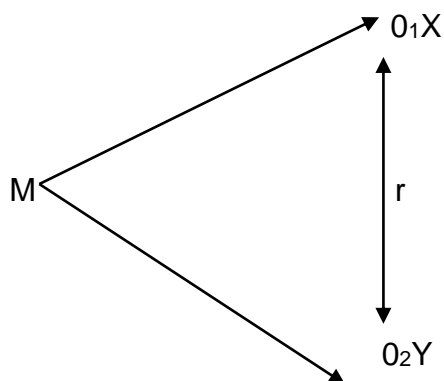
Tipo de estudio:

La presente investigación por el tipo de estudio es básico, ya que se pretende profundizar teóricamente las variables en estudio. Según Tamayo (2003) la investigación básica, se conoce como investigación teórica, su aporte radica en enriquecer el conocimiento teórico – científico orientado fundamentalmente al descubrimiento de principios y leyes, pero sin producir resultados inmediatos (p. 64).

El presente estudio es básico descriptivo correlacional, tal como lo manifiestan Hernández et, al (2010) al indicar que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (p. 81)

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación existente entre el desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 Nuestra señora del Carmen- Lima.

Gráficamente se denota:



Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 1984)

Donde:

- M : Muestra de estudio
 X : Desempeño directivo
 Y : Desempeño docente.
 O_1 y O_2 : Puntuaciones de las variables
 r : Correlación

2.2. Variables, operacionalización**2.2.1 Variables:****Identificación de variables****Definición conceptual****Variable 1: Desempeño directivo**

MINEDU (2014), afirma que es

El accionar del directivo en el ejercicio de sus competencias. La recolección de evidencias respecto al cumplimiento o no de sus desempeños se realiza a través de evidencias cualitativas usando la observación y entrevista; o cuantitativas a través de encuestas de percepción, cuestionarios, listas de cotejo, y otros. Dado las competencias tiene una naturaleza contextual, como se propuso en la definición la mayoría de desempeños son observables mediante una evaluación en las mismas instituciones educativas donde realiza su gestión. (p. 36)

Variable 2: Desempeño docente

León (2008), afirma que desempeño docente son las acciones realizadas por los profesores en el marco de sus responsabilidades en los diversos espacios que la que ejerce sus funciones.

2.2.2. Operacionalización de variables:

Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: desempeño directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Maneja la planificación institucional a partir de los procesos pedagógicos, clima escolar y características de los estudiantes.	Del 1 al 2		
	Incentiva la participación democrática de los diversos actores de la comunidad educativa, manteniendo un clima escolar de respeto a la diversidad y colaboración mutua.	Del 3 al 6		
	Favorece las condiciones operativas y gestión eficiente de los recursos materiales, financieros y humanos para asegurar aprendizajes de calidad.	Del 7 al 11	1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre	Deficiente 21 - 49 Regular 50 - 77
	Lidera procesos de evaluación de la gestión institucional y de la rendición de cuentas.	Del 12 al 14	5= siempre	Bueno 78 - 105
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Promueve las comunidades de aprendizaje con los docentes basada en la colaboración y la formación continua.	Del 15 al 17		
	Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento pedagógico.	Del 18 al 21		

Tabla 2

Operacionalización de la variable2: desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce las características de los estudiantes, los contenidos que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos.	Del 1 al 3		
	Planifica la enseñanza de forma colegiada y uso pertinente de recursos educativos, en una revisión permanente de la programación curricular.	Del 4 al 10		
	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y diversidad cultural.	Del 11 al 17		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Conduce la enseñanza con dominio de los contenidos y uso de estrategias pertinentes, para que los estudiantes relacionen sus experiencias de manera crítica, para la solución de problemas.	Del 18 al 24		
	Evalúa permanentemente el aprendizaje, para tomar decisiones y retroalimentar a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias culturales.	Del 25 al 29	1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre	Deficiente 40 - 93 Regular 94 - 146 Bueno 147 - 200
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa con actitud democrática y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora del Proyecto Educativo Institucional.	Del 30 al 32		
	Establece relaciones de corresponsabilidad con la comunidad educativa e instituciones del Estado; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos.	Del 33 al 35		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para afirmar su identidad profesional.	Del 36 al 38		
	Ejerce su profesión con ética y de respeto a las personas, demostrando honestidad, justicia y responsabilidad social.	Del 39 al 40		

2.3. Población y muestra

Población

Para Carrasco (2006) la población “es el conjunto de todos los elementos que pertenece al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p.236)

La población del presente estudio estuvo constituida por docentes de la UGEL 03.

La muestra del presente estudio estuvo constituida por 80 docentes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La definición de la técnica según Tamayo (2003) “es la parte operativa del diseño investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos. (p. 211).

Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, que según Tamayo (2003) “Es un cuestionario, contiene una serie de ítems o preguntas estructuradas, formuladas y llenadas por un encuestador frente a quien responde”. (p. 212).

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario según Carrasco (2006) “es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas”. (p. 318).

Variable 1: Desempeño directivo

Nombre original: Cuestionario acerca del desempeño directivo

Autor: Walter Vladimir Flores Piñas

Año: 2018

Tipo de instrumento: cuestionario

Objetivo: Describir las particularidades de la variable desempeño directivo de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Duración: 40 minutos

Significación: El cuestionario está referido a determinar desempeño directivo de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Estructura: El cuestionario consta de 21 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Variable 2: Desempeño docente

Nombre original: Cuestionario acerca del desempeño docente

Autor: Walter Vladimir Flores Piñas

Año: 2018

Tipo de instrumento: cuestionario

Objetivo: Describir las particularidades de la variable desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Duración: 60 minutos

Significación: El cuestionario está referido a determinar desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Estructura: El cuestionario consta de 40 ítems, con una escala de 05 alternativas

de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez o juicio de expertos:

Para Hernández et al (2010) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir (p.201).

Esta escala de actitudes acerca del desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018, será sometida a criterio de un grupo de Jueces Expertos, integrado por profesores entre Magíster y Doctores en gestión que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informarán acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Tabla 3

Validez de los cuestionarios sobre desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018.

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Dr. Angel Salvatierra Melgar	Hay suficiencia	Es aplicable
Dra. Rosa Isabel Rivera Rupay	Hay suficiencia	Es aplicable
Dr. Santiago Gallarday Morales	Hay suficiencia	Es aplicable

Prueba de confiabilidad

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 30 docentes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 20.0.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario sobre desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018.

Variables	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Desempeño directivo	0,956	Confiable
Desempeño docente	0,967	Confiable

Como se observa en la tabla 4, la variable desempeño directivo y desempeño docente tienen coeficientes de Cronbach ,956 y ,967 respectivamente. Por lo tanto el instrumento que mide las variables es confiable.

2.4 Métodos de análisis de datos

En primer lugar, se procedió a encuestar a la muestra conformada por 15 docentes de institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018 en una sesión de 30 minutos aproximadamente, se les aplicó el instrumento de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables y dimensiones de investigación. Seguidamente se procedió a la calificación y tabulación de los datos en la Hoja de Cálculo Microsoft Excel y seguidamente, se realizó un análisis de los datos a través del programa estadístico SPSS versión 20.0 en español para obtener los resultados oportunos para el estudio, que se expresaron mediante el uso de tablas y figuras para interpretar los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

2.5 Aspectos éticos

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo respetando aspectos relacionados con la veracidad de la información e informantes, el anonimato de los encuestados, buen trato con los que han colaborado con la investigación

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

3.1.1 .Descripción de la variable desempeño directivo de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Tabla 5

Descripción de la variable desempeño directivo de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

	frecuencia	porcentaje
Deficiente	8	10.0
Regular	56	70.0
Bueno	16	20.0
Total	80	100

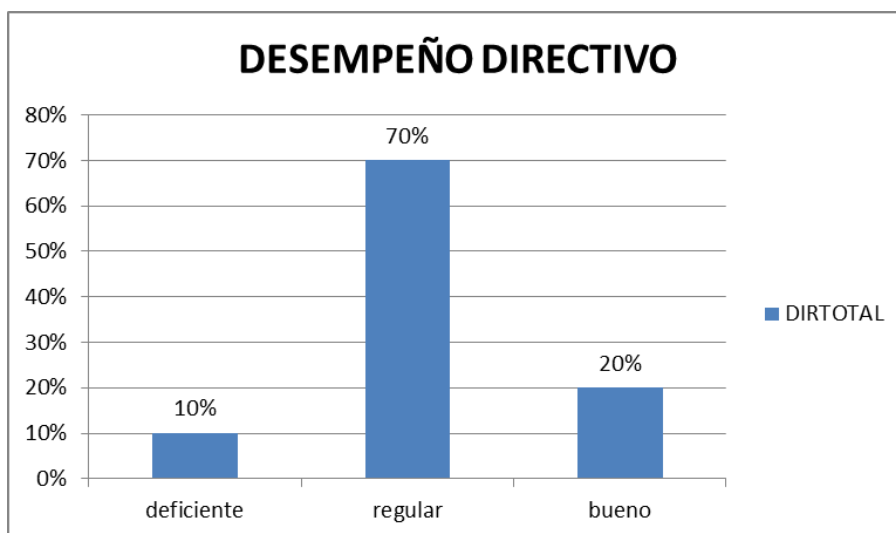


Figura 1. Niveles de la variable desempeño directivo de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

En la tabla 5 y figura 1 se observa que el 10% considera que el desempeño directivo es deficiente; el 70 % es regular y el 20% es bueno.

3.1.2. Descripción de la variable desempeño directivo en la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Tabla 6.

Descripción de la variable desempeño directivo en la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

	frecuencia	porcentaje
Deficiente	8	10.0
Regular	58	72.5
Bueno	14	17.5
Total	80	100

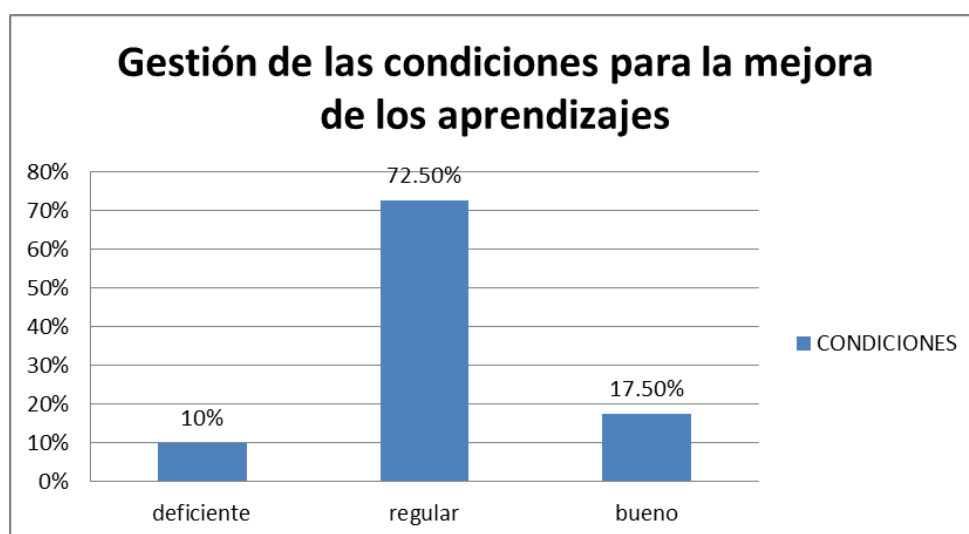


Figura 2. Niveles de la variable desempeño directivo en la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

En la tabla 6 y figura 2 se observa que respecto al desempeño directivo en la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, el 10% considera que es deficiente; el 72,5 % es regular y el 17,5% es buena.

3.1.3. Descripción de la variable desempeño directivo en la Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Tabla 7

Descripción de la variable desempeño directivo en la Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

	frecuencia	porcentaje
Deficiente	8	10.0
Regular	46	57.5
Bueno	26	32.5
Total	80	100

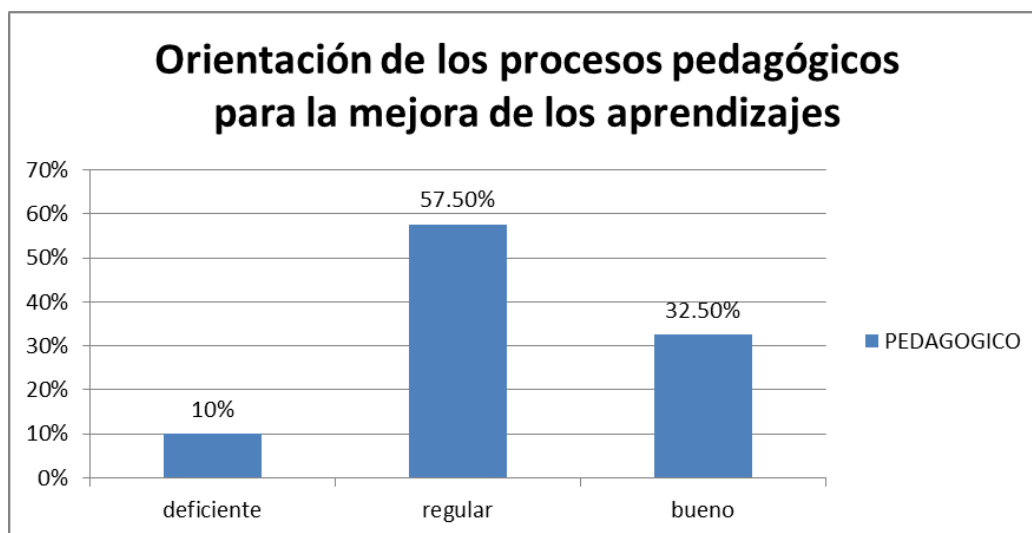


Figura 3. Niveles de la variable desempeño directivo en la Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

En la tabla 7 y figura 3 se observa que respecto al desempeño directivo en la Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los

aprendizajes, el 10 % considera que es deficiente; el 57,5 % es regular y el 32,5% es bueno.

3.2.1. Descripción de la variable desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Tabla 8.

Descripción de la variable desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

	frecuencia	porcentaje
Deficiente	2	2.5
Regular	40	50.0
Bueno	38	47.5
Total	80	100

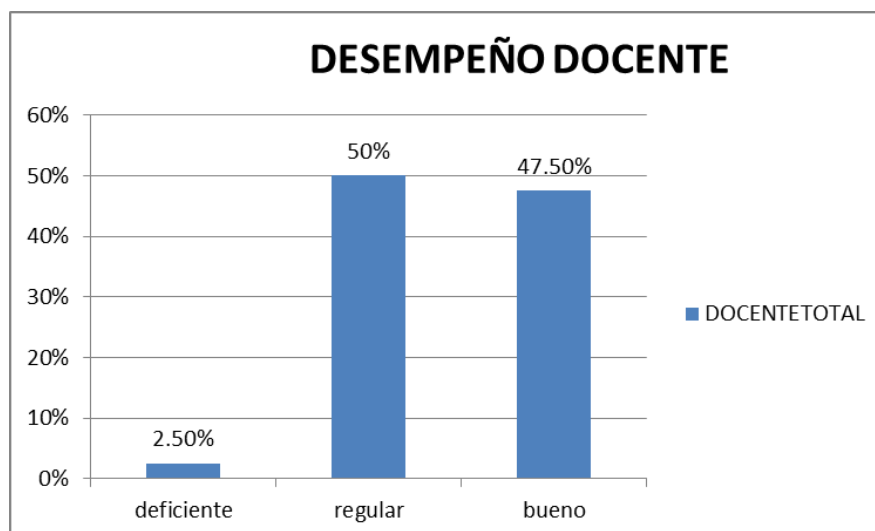


Figura 4. Niveles de la variable desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

En la tabla 8 y figura 4 se observa que 2,5% considera que el desempeño docente es deficiente; el 50% es regular y el 47,5% es bueno.

3.2.2. Descripción de la variable desempeño docente en la Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Tabla 9.

Descripción de la variable desempeño docente en la Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

	frecuencia	porcentaje
Deficiente	4	5.0
Regular	39	48.8
Bueno	37	46.2
Total	80	100

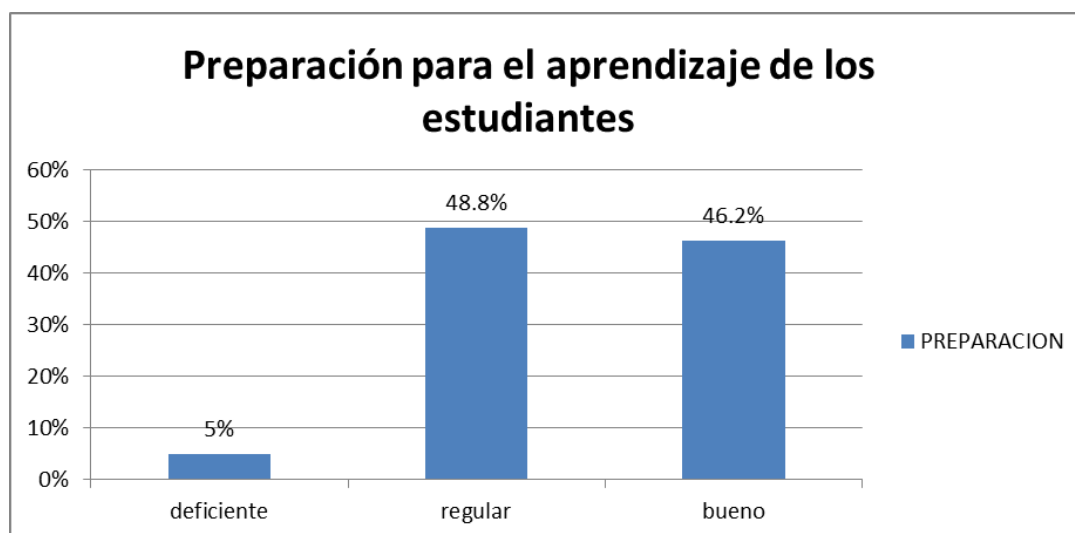


Figura 5. Niveles de la variable desempeño docente en la Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

En la tabla 9 y figura 5 se observa que respecto al desempeño docente en la Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 5% considera que es deficiente; el 48,8% es regular y el 46,2% es bueno.

3.2.3. Descripción de la variable desempeño docente en la Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Tabla 10.

Descripción de la variable desempeño docente en la Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

	frecuencia	porcentaje
Deficiente	0	0.0
Regular	42	52.5
Bueno	38	47.5
Total	80	100

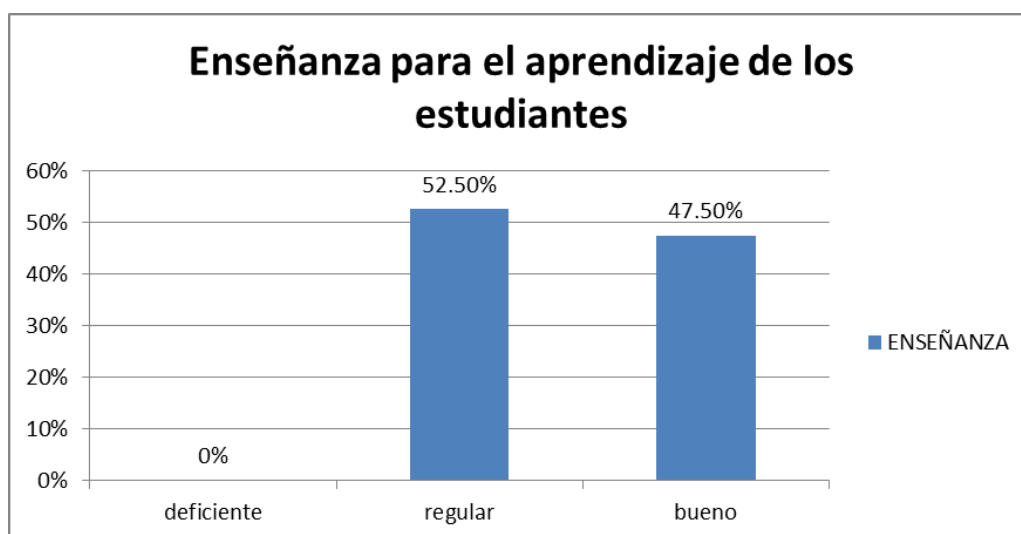


Figura 6. Niveles de la variable desempeño docente en la Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

En la tabla 10 y figura 6 se observa que respecto al desempeño docente en la Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 0% considera que es deficiente; el 52,5% es regular y el 47,5% es bueno.

3.2.4. Descripción de la variable desempeño docente en la Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Tabla 11.

Descripción de la variable desempeño docente en la Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

	frecuencia	porcentaje
Deficiente	6	7.5
Regular	40	50.0
Bueno	34	42.5
Total	80	100

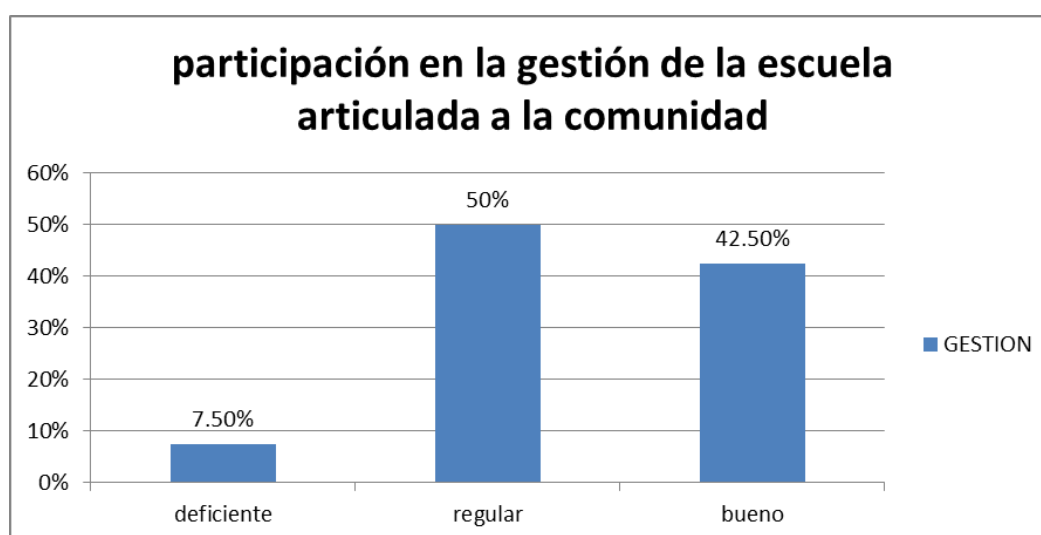


Figura 7. Niveles de la variable desempeño docente en la Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

En la tabla 11 y figura 7 se observa que respecto al desempeño docente en la Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 7,5% considera que es deficiente; el 50% es regular y el 42,5% es bueno.

3.2.5. Descripción de la variable desempeño docente en la Dimensión Desarrollo de la identidad docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Tabla 12.

Descripción de la variable desempeño docente en la Dimensión Desarrollo de la identidad docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

	frecuencia	porcentaje
Deficiente	4	5.0
Regular	38	47.5
Bueno	38	47.5
Total	80	100

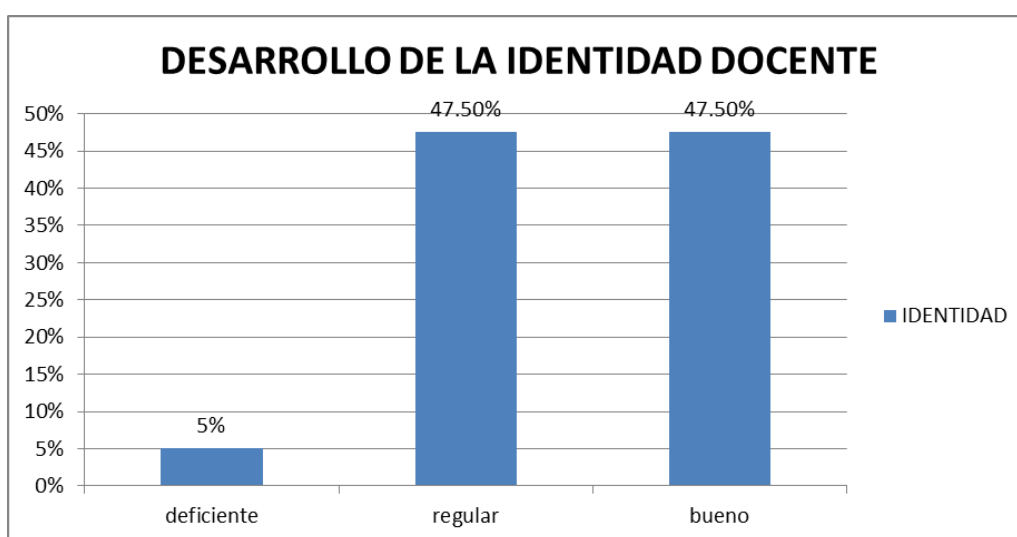


Figura 8. Niveles de la variable desempeño docente en la Dimensión Desarrollo de la identidad docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

En la tabla 12 y figura 8 se observa que respecto al desempeño docente en la Dimensión Desarrollo de la identidad docente, el 5% considera que es deficiente; el 47,5% es regular y el 47,5% es bueno.

3.3. Prueba de hipótesis de las variables

3.3.1. Prueba de hipótesis general

H_0 : no existe relación significativa entre el desempeño directivo y el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

H_1 : existe relación significativa entre el desempeño directivo y el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Nivel de significancia=0,05

Regla de decisión:

Si p valor $< 0,05$ en este caso se rechaza el H_0

Si p valor $> 0,05$ en este caso se acepta el H_0

Tabla 13.

Correlación de la variable desempeño directivo y el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Correlaciones			
		ddi_total	ddo_total
Rho de Spearman			
	ddi_total		
	Coeficiente de correlación	1,000	,553**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	ddo_total		
	Coeficiente de correlación	,553**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

b. A no ser que se indique lo contrario, los resultados autodocimantes se basan en 80 bootstrapsamples

Descripción del grado de relación entre las variables

En la Tabla 13 el análisis de correlación Rho de Spearman nos muestra que existe una correlación moderada entre la variable desempeño directivo y el desempeño docente ($Rho = 0.553$).

Decisión estadística

La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

3.3.2. Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : no existe relación significativa entre desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

H_1 : existe relación significativa entre desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Nivel de significancia=0,05

Regla de decisión:

Si $p \text{ valor} < 0,05$ en este caso se rechaza el H_0

Si $p \text{ valor} > 0,05$ en este caso se acepta el H_0

Tabla 14.

Correlación de la variable desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Correlaciones		ddi_total	ddo__preparacion
ddi_total	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
ddo__preparacion	Coeficiente de correlación	,546**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

c. A no ser que se indique lo contrario, los resultados autodocimantes se basan en 80 bootstrapsamples

En la Tabla 14 el análisis de correlación Rho de Spearman nos muestra que existe una correlación moderada entre la variable *desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes* (Rho=0.546).

Decisión estadística

La significancia de **$p=0,000$** muestra que **p es menor a 0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

3.3.3. Prueba de hipótesis específica 2

H₀: no existe relación significativa entre desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

H₁: existe relación significativa entre desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Nivel de significancia=0,05

Regla de decisión:

Si p valor $< 0,05$ en este caso se rechaza el H_0

Si p valor $> 0,05$ en este caso se acepta el H_0

Tabla 15.

Correlación de la variable desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

		Correlaciones	
		ddi_total	ddo_enseñanza
Rho de Spearman	ddi_total	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,425**
		N	,000
	ddo_enseñanza	Coeficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	80
		N	,425**

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

c. A no ser que se indique lo contrario, los resultados autodocimantes se basan en 80 bootstrapsamples

En la Tabla 15 el análisis de correlación Rho de Spearman nos muestra que existe una correlación moderada entre la variable desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ($Rho=0.425$).

Decisión estadística

La significancia de **$p=0,000$** muestra que **p es menor a 0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

3.3.4. Prueba de hipótesis específica 3

H₀: no existe relación significativa entre desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

H₁: existe relación significativa entre desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Nivel de significancia=0,05

Regla de decisión:

Si $p \text{ valor} < 0,05$ en este caso se rechaza el H₀

Si $p \text{ valor} > 0,05$ en este caso se acepta el H₀

Tabla 16.

Correlación de la variable desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Correlaciones			
		ddi_total	ddo_gestion
Rho de Spearman	ddi_total		
	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	ddo_gestion		
	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
	ddo_gestion		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

b. A no ser que se indique lo contrario, los resultados autodocimantes se basan en 80 bootstrapsamples

En la Tabla 16 el análisis de correlación Rho de Spearman nos muestra que existe una correlación buena entre la variable *desempeño directivo* y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ($Rho=0.606$).

Decisión estadística

La significancia de **$p=0,000$** muestra que **p es menor a 0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

3.3.5. Prueba de hipótesis específica 4

H_0 : no existe relación significativa entre desempeño directivo y el desarrollo de la identidad docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”.
Lima – 2018.

H_1 : existe relación significativa entre desempeño directivo y el desarrollo de la identidad docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”.
Lima – 2018.

Nivel de significancia=0,05

Regla de decisión:

Si $p \text{ valor} < 0,05$ en este caso se rechaza el H_0

Si $p \text{ valor} > 0,05$ en este caso se acepta el H_0

Tabla 17.

Correlación de la variable desempeño directivo y el desarrollo de la identidad docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Correlaciones		ddi_total	ddo_identidad
Rho de Spearman	ddi_total		
	Coeficiente de correlación	1,000	,562**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	ddo_identidad		
	Coeficiente de correlación	,562**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

b. A no ser que se indique lo contrario, los resultados autodocimantes se basan en 80 bootstrapsamples

En la Tabla 17 el análisis de correlación Rho de Spearman nos muestra que existe una correlación moderada entre la variable *desempeño directivo y el desarrollo de la identidad docente* (Rho=0.562).

Decisión estadística

La significancia de **$p=0,000$** muestra que **p es menor a 0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

IV. Discusión

4.1. Discusión de resultados

En el presente trabajo de investigación se realizó el análisis estadístico de carácter descriptivo y relacional sobre desempeño directivo y el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

El análisis se realizó con el propósito de determinar el nivel de apreciaciones determinantes de los docentes encuestados en las variables desempeño directivo y desempeño docente y en segundo lugar determinar la relación que existe entre cada una de las dimensiones de la variable desempeño directivo y desempeño docente. Cada una de las variables y sus respectivas dimensiones presentan un sustento teórico.

La teoría que sustenta la variable desempeño directivo y sus dimensiones Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes lo sustenta Guerrero (2012), quien sostiene que el marco del buen desempeño directivo es una herramienta de reforma educativa del MINEDU. El dominio y desarrollo de las competencias descritas es gradual, por ello en el marco del buen desempeño directivo recomienda insumos para la evaluación de acceso, ratificación e implementación a través de programas de formación. De acuerdo a esto, el 70% de los docentes indican que el desempeño directivo es regular, es decir, que se percibe en los directivos el logro de algunas metas en la gestión de las condiciones y orientación de los procesos pedagógicos.

Respecto a la variable desempeño docente y sus dimensiones Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la identidad docente, León (2008) afirma que desempeño docente es toda acción realizada por el docente en respuesta a lo que le corresponde como responsabilidad, tanto en las aulas como en la institución educativa. De acuerdo a esto, el 50% de los docentes indica que el desempeño docente es regular, y el

47,5% indican que su desempeño es bueno, es decir, consideran que cumplen con los indicadores de desempeño.

Respecto a los antecedentes, la hipótesis general de la presente tesis está de acuerdo con Ramirez (2016) que concluye la existencia de una relación directa entre el desempeño del directivo y la gestión educativa. En la presente investigación se concluye que existe correlación moderada entre la variable desempeño directivo y desempeño docente con $Rho= 0,553$; el valor de $p=0,000$ indica que la correlación es positiva, luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se afirma que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Respecto a la hipótesis específica 1 hay una similitud con Ramirez (2016) que concluye la existencia de una correlación muy alta entre el desempeño directivo y la planificación curricular. En la presente investigación se concluye que existe correlación moderada entre la variable desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con $Rho= 0,546$; el valor de $p =0,000$ indica que la correlación es positiva, luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se afirma que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Respecto a la hipótesis específica 2 hay una similitud con Baez (2017) que determinó la existencia de una relación alta y significativa entre la supervisión educativa y el desempeño docente en los procesos pedagógicos. En la presente investigación se concluye que existe una correlación moderada entre la variable desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con $Rho= 0,425$; el valor de $p =0,000$ indica que la correlación es positiva, luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se afirma que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Respecto a la hipótesis específica 3 hay una similitud con Flores (2015) que concluye la existencia de una moderada correlación entre la cultura organizacional y el desempeño directivo. En la presente investigación se concluye que existe una correlación buena entre la variable desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con $Rho = 0,606$; el valor $p = 0,000$ indica que la correlación es positiva, luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se afirma que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Respecto a la hipótesis específica 4 hay una similitud con Pacco (2017) que concluye la relación entre las variables desempeño directivo y desempeño docente de $Rho = 0,720$ que indica una correlación alta. En la presente investigación se concluye que existe una correlación moderada entre la variable desempeño directivo y el desarrollo de la identidad docente de $Rho = 0,562$; el valor de $p = 0,000$ indica que la correlación es positiva, luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se afirma que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desarrollo de la identidad docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

V. Conclusiones

Primera:

Sobre los resultados obtenidos para la Hipótesis General se aprecia que existe correlación moderada entre la variable desempeño directivo y desempeño docente con $Rho = 0,553$; el valor de $p < 0,005$ indica que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Segunda:

Con respecto a la Hipótesis Especifica 1; existe correlación moderada entre la variable desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con $Rho = 0,546$; el valor de $p < 0,005$ indica que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Tercera:

Con respecto a la Hipótesis Especifica 2; existe una correlación moderada entre la variable desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con $Rho = 0,425$; el valor de $p < 0,005$ indica que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Cuarta:

Con respecto a la Hipótesis Especifica 3; existe una correlación buena entre la variable desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con $Rho = 0,606$; el valor de $p < 0,005$ indica que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Quinta:

Con respecto a la Hipótesis Específica 4; existe una correlación moderada entre la variable desempeño directivo y el desarrollo de la identidad docente de $Rho=0,562$; el valor de $p < 0,005$ indica que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

VI. Recomendaciones

Primera: Se sugiere al equipo directivo tomar como referente el marco del buen desempeño directivo cuyo actuar permitirá un mejor desempeño docente como parte del proceso de reforma de la escuela.

Segunda: Se recomienda a los directivos realizar un seguimiento de la preparación de la diversificación curricular docente, brindándoles asistencia técnica.

Tercera: Se sugiere al equipo directivo realizar el monitoreo de manera opinada e inopinada durante la ejecución de las sesiones de aprendizaje, para identificar las fortalezas y debilidades del proceso de enseñanza de los docentes.

Cuarta: Se recomienda a los directivos la creación de espacios que permitan la participación docente en la construcción de los documentos de gestión escolar como el proyecto educativo institucional y el plan anual de trabajo.

Quinta: Se sugiere al quipo directivo realizar un acompañamiento en las horas colegiadas entre docentes, brindándoles insumos que les permitan resolver dilemas prácticos en el marco de la ética y trato horizontal.

VII. Referencias

- Báez, G. (2017). Supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos en la institución educativa emblemática Mariano Melgar. Breña – 2016. Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Borrell, E. y Chavarria, X. (2001). La planificación y la autoevaluación del trabajo de los directivos de los centros docentes. Barcelona: Cisspraxis S.A.
- Bravo, R y Col. (2013). Supervisión pedagógica y el desempeño docente de las instituciones educativas 6063 “José Carlos Mariátegui” y 6151 “San Luis Gonzaga” de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2012. Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Callomamani, R. (2013). La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 7035 de San Juan de Miraflores. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
- Calvo, C. (2015). Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza” – San Nicolás, 2014. Universidad Nacional de Trujillo.
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Perú: Editorial San Marcos.
- De La Cruz, M. (2015). Supervisión pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa 6047 “José María Arguedas” de Santiago de Surco – 2014. Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Díaz, H (2013). Nuevas tendencias y desafíos de la gestión escolar. ed. Duplicate Asesores Gráficos, S. A. Mexico

Escudero, J (2004). Formación continua y centros de profesorado. Granada:Force.

Flores, R. (2015). Cultura organizacional y el desempeño directivo en la red N° 15 UGEL 01 Villa el Salvador, 2014. Universidad Cesar Vallejo. Lima

Goicochea, T.(2015). Supervisión pedagógica y desempeño laboral de los docentes de los colegios adventistas de la Misión Peruana del Norte, 2015.Universidad Peruana Unión. Lima

Guerrero, L. (2011). Marco del buen desempeño docente. Documento para la discusión. 2do Congreso Pedagógico Nacional.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Ed. Mc Graw Hill. México.

Herrera, E. (2017). Estilo de liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chincha – 2016. Universidad Nacional de Huancavelica.

Marcelo, W. y Cojal, B. (2005). Gestión educativa. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo. Lima

MINEDU (2012). Marco del buen desempeño docente.

MINEDU (2013). Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas. Ed. Navarrete. Lima

MINEDU(2014). Marco del buen desempeño directivo.

MINEDU (2014). Fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes. Directivos construyendo escuela. Lima

- Montenegro, A (2007). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Editorial Colección Aula Abierta. Colombia.
- Murrugarra, E (2010). Primer congreso pedagógico nacional .Mejores Aprendizajes con Buen Desempeño Docente en Nuevas Escuelas. Consejo Nacional de Educación. Lima
- Narea, N. y Paez, M.(2015) . El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015. Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Ecuador
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2011) Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. (2da. Ed.) Perú: UNMSM.
- Ortiz, R, y Soza, M. (2014) Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar “Enmanuel Mongalo y Rubio” departamento de Managua distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Paco, A (2017). El marco del buen desempeño directivo y la gestión educativa en los centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL N° 6, Ate, 2016. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima
- Pacco, N.(2017). Desempeño Directivo y Docente en las IES Estatales del Distrito de Pomata – Chucuito. Universidad Nacional del Altiplano. Puno.
- Peragine, T (2010). Liderazgo del gerente educativo y desempeño laboral del docente en educación básica. Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela
- Quispe, E y Quispe P (2013).Desempeño del director y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundaria, distrito de Quilmana – Cañete 2013. Universidad Cesar Vallejo. Lima.

Ramirez, C (2016). Desempeño directivo y la gestión pedagógica del director en las instituciones educativas de la red N° 05 Ventanilla, 2015. Universidad Cesar Vallejo. Lima

Rojas, N (2013). Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate. Universidad Cesar Vallejo. Lima

Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. Ed. Limusa. México.

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistência								
Título: Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” –Lima.								
Autor:Walter Vladimir Flores Piñas								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General: ¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima?	Objetivo general: Existe relación directa y significativa entre el desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima.	Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre el desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima.	Variable 1: Desempeño directivo					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.	Del 1 al 2	1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre	Deficiente 21 - 49 Regular 50 - 77 Bueno 78 – 105	
				Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.	Del 3 al 6			
				Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; así como previniendo riesgos.	Del 7 al 11			
				Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de la rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.	Del 12 al 14			
			Orientación delos procesos pedagógicospar a la mejora de los aprendizajes	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.	Del 15 al 17			
				Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.	Del 18 al 21			
			Variable 2: Desempeño docente					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Preparación para	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes v sus contextos. los contenidos disciplinares que	Del 1 al 3			
Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima?	Objetivos específicos: Determinar la relación entre el desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima.	Hipótesis específicas: H1: El desempeño directivo se relaciona directa y significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima. H2: El desempeño directivo se relaciona directa y significativamente con la enseñanza						

<p>¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y el desarrollo de la identidad docente de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima?</p>	<p>enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima.</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima.</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño directivo y el desarrollo de la identidad docente de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima.</p>	<p>para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima.</p> <p>H3: El desempeño directivo se relaciona directa y significativamente con la participación en la gestión de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima.</p> <p>H4: El desempeño directivo se relaciona directamente con el desarrollo de la identidad docente de la institución educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen” – Lima.</p>	<p>el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	Del 4 al 10	<p>1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre</p>	<p>Deficiente 40 - 93 Regular 94 - 146 Bueno 147 - 200</p>
			<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	Del 11 al 17		
				<p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>	Del 18 al 24		
				<p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.</p>	Del 25 al 29		
			<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.</p>	Del 30 al 32		
				<p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	Del 33 al 35		
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	Del 36 al 38		
				<p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	Del 39 al 40		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>Población: 80 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: no probabilística</p> <p>Tamaño de muestra: 80 docentes</p>	<p>Variable 1: desempeño directivo</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Walter Vladimir Flores Piñas Año: 2018 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Distrito de Lima Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se recolectó, ordenó, analizó y representó el conjunto de datos con el fin de describir apropiadamente la característica de cada variable.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se usó la correlación de Spearman para contrastar nuestras hipótesis.</p>
		<p>Variable 2: desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Walter Vladimir Flores Piñas Año: 2018 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Distrito de Lima Forma de Administración: Directa</p>	

Anexo 2: Cuestionario de desempeño directivo

Estimado(a) docente:

A continuación encontrará una serie de afirmaciones en relación al trabajo directivo. Marque con un aspa (X) la respuesta que mejor describa lo que usted siente respecto con respecto a la labor directiva actualmente. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Las alternativas de respuesta que encontrará son las siguientes:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes		Escala				
		1	2	3	4	5
1	Conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional					
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social.					
3	Promueve espacios para la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.					
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad					
5	Usa el diálogo y la negociación para prevenir y resolver conflictos					
6	Promueve la participación de las familias para el logro de aprendizaje de los estudiantes.					
7	Gestiona el uso óptimo del equipo y material educativo para la enseñanza					
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo de las sesiones de aprendizaje					
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.					
10	Desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo.					
11	Dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes.					
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales.					

13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua					
Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.						
15	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.					
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo y reflexión entre los docentes.					
17	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.					
18	Promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular.					
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.					
20	Orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, uso efectivo del tiempo y materiales educativos.					
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes					

Cuestionario de desempeño docente

Estimado(a) docente:

A continuación encontrará una serie de afirmaciones en relación al trabajo docente. Marque con un aspa (X) la respuesta que mejor describa lo que usted siente respecto con respecto a su labor docente actualmente. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Las alternativas de respuesta que encontrará son las siguientes:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Escalas				
		1	2	3	4	5
1	Conoce y comprende las características individuales y sociales de sus estudiantes					
2	Posee conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos en el área curricular que enseña.					
3	Posee conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4	Elabora usted la programación curricular de manera colegiada de acuerdo a la realidad de su aula.					
5	Los contenidos de la sesión de aprendizaje están de acuerdo al nuevo currículo nacional.					
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes					
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses e identidad cultural de sus estudiantes.					
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseña la evaluación de manera sistemática y formativa de acuerdo con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
Dominio 2 : Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						

11	Construye de manera asertiva relaciones interpersonales entre los estudiantes, basadas en el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación, introduciendo cambios oportunos con apertura.					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					

25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con la comunidad educativa para generar compromisos.					
Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
30	Intercambia experiencias con otros docentes para mejorar la enseñanza y el clima escolar.					
31	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					
32	Desarrolla usted proyectos de investigación y propuestas de innovación pedagógica.					
33	Fomenta usted el trabajo colaborativo con las familias.					
34	En sus sesiones de aprendizaje integra usted los saberes culturales y recursos de la comunidad.					
35	Comparte con la comunidad educativa los retos de su trabajo pedagógico y rinde cuenta de sus resultados.					
Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
36	Reflexiona de manera colegiada sobre su práctica pedagógica.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Expresa opiniones informadas para general políticas educativas a nivel local, regional o nacional.					
39	Resuelve dilemas prácticos y normativos con ética profesional.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 3.- Constancia de aplicación de cuestionarios



MINISTERIO DE EDUCACIÓN - UGEL 03
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1154
“Nuestra Señora del Carmen”
 Jr. Elvira García y García Cdra. 21 s/n U.V. Mirones - Lima Telf.: 336-6521



CARTA DE AUTORIZACIÓN

Lima, **20 JUL. 2018**

Señor:

Dr. Carlos Venturo Orbegoso

Jefe de la Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo – Campus Lima Norte

Presente.-

Asunto.- **AUTORIZACIÓN DE REALIZAR SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

De mi consideración:

Sirva la presente para saludarlo muy cordialmente y a la vez manifestarle que mi despacho autoriza se realice el trabajo de investigación del estudiante **WALTER VLADIMIR FLORES PIÑAS**, con D.N.I. N° **09846278**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis): **DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1154 “NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN”. LIMA – 2018**

Sin otro particular por el momento hago propicia la oportunidad para expresarle mis cordiales saludos y estima personal.

Atentamente




 Mg. Jesús Fernández Falconi
 DIRECTOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DIRECTIVO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 "Nuestra Señora del Carmen" .
 Lima - 2018

AUTOR: WALTER VLADIMIR FLORES PIÑAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social.	✓		✓		✓		
3	Promueve espacios para la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad	✓		✓		✓		
5	Usa el diálogo y la negociación para prevenir y resolver conflictos	✓		✓		✓		
6	Promueve la participación de las familias para el logro de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Gestiona el uso óptimo del equipo y material educativo para la enseñanza	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo.	✓		✓		✓		
11	Dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales.	✓		✓		✓		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo y reflexión entre los docentes.	✓		✓		✓		
17	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.	✓		✓		✓		
18	Promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular.	✓		✓		✓		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.	✓		✓		✓		
20	Orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, uso efectivo del tiempo y materiales educativos.	✓		✓		✓		
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Dra. RIVERA RUPAY ROSA DNI: 08511155

Especialidad del validador: TEMÁTICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Julio del 2018


 MISADEL RIVERA RUPAY
 Ante Universitaria
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”
Lima- 2018
AUTOR: WALTER VLADIMIR FLORES PIÑAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Conoce y comprende las características individuales y sociales de sus estudiantes	✓		✓		✓		
2	Posee conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Posee conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Elabora usted la programación curricular de manera colegiada de acuerdo a la realidad de su aula.	✓		✓		✓		
5	Los contenidos de la sesión de aprendizaje están de acuerdo al nuevo currículo nacional.	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática y formativa de acuerdo con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
10	Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Construye de manera asertiva relaciones interpersonales entre los estudiantes, basadas en el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada.	✓		✓		✓		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		

17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓		
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación, introduciendo cambios oportunos con apertura.	✓		✓		✓		
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes	✓		✓		✓		
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓		✓		
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con la comunidad educativa para generar compromisos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
30	Intercambia experiencias con otros docentes para mejorar la enseñanza y el clima escolar.	✓		✓		✓		
31	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
32	Desarrolla usted proyectos de investigación y propuestas de innovación pedagógica.	✓		✓		✓		
33	Fomenta usted el trabajo colaborativo con las familias.	✓		✓		✓		
34	En sus sesiones de aprendizaje integra usted los saberes culturales y recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
35	Comparte con la comunidad educativa los retos de su trabajo pedagógico y rinde cuenta de sus resultados.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
36	Reflexiona de manera colegiada sobre su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓		
38	Expresa opiniones informadas para general políticas educativas a nivel local, regional o nacional.	✓		✓		✓		
39	Resuelve dilemas prácticos y normativos con ética profesional.	✓		✓		✓		
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Dra. RIVERA RUPAY ROSA DNI: 08511155

Especialidad del validador: TEMÁTICO

10 de Julio del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dra. ROSA ISABEL RIVERA RUPAY
 Firma del Experto Informante.
 Docente Universitaria



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DIRECTIVO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen” .
Lima - 2018

AUTOR: WALTER VLADIMIR FLORES PIÑAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social.	✓		✓		✓		
3	Promueve espacios para la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad	✓		✓		✓		
5	Usa el diálogo y la negociación para prevenir y resolver conflictos	✓		✓		✓		
6	Promueve la participación de las familias para el logro de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Gestiona el uso óptimo del equipo y material educativo para la enseñanza	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo.	✓		✓		✓		
11	Dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales.	✓		✓		✓		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo y reflexión entre los docentes.	✓		✓		✓		
17	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.	✓		✓		✓		
18	Promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular.	✓		✓		✓		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.	✓		✓		✓		
20	Orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, uso efectivo del tiempo y materiales educativos.	✓		✓		✓		
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg:

Angel Guillermo Melgón

DNI: 19873533

Especialidad del validador:

Magister en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de 07 del 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”.
Lima- 2018
AUTOR: WALTER VLADIMIR FLORES PIÑAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Conoce y comprende las características individuales y sociales de sus estudiantes	✓		✓		✓		
2	Posee conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Posee conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Elabora usted la programación curricular de manera colegiada de acuerdo a la realidad de su aula.	✓		✓		✓		
5	Los contenidos de la sesión de aprendizaje están de acuerdo al nuevo currículo nacional.	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática y formativa de acuerdo con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
10	Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Construye de manera asertiva relaciones interpersonales entre los estudiantes, basadas en el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada.	✓		✓		✓		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		

17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓		
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación, introduciendo cambios oportunos con apertura.	✓		✓		✓		
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes	✓		✓		✓		
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓		✓		
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con la comunidad educativa para generar compromisos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
30	Intercambia experiencias con otros docentes para mejorar la enseñanza y el clima escolar.	✓		✓		✓		
31	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
32	Desarrolla usted proyectos de investigación y propuestas de innovación pedagógica.	✓		✓		✓		
33	Fomenta usted el trabajo colaborativo con las familias.	✓		✓		✓		
34	En sus sesiones de aprendizaje integra usted los saberes culturales y recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
35	Comparte con la comunidad educativa los retos de su trabajo pedagógico y rinde cuenta de sus resultados.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
36	Reflexiona de manera colegiada sobre su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓		
38	Expresa opiniones informadas para general políticas educativas a nivel local, regional o nacional.	✓		✓		✓		
39	Resuelve dilemas prácticos y normativos con ética profesional.	✓		✓		✓		
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: ANGEL DOMINGUEZ PERAZA

DNI: 19873533

Especialidad del validador: Matemática - Física


11 de 07 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Anexo 4



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DIRECTIVO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen” .
–Lima- 2018

AUTOR: WALTER VLADIMIR FLORES PIÑAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social.	X		X		X		
3	Promueve espacios para la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad	X		X		X		
5	Usa el diálogo y la negociación para prevenir y resolver conflictos	X		X		X		
6	Promueve la participación de las familias para el logro de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
7	Gestiona el uso óptimo del equipo y material educativo para la enseñanza	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
10	Desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo.	X		X		X		
11	Dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes.	X		X		X		

12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales.	X		X		X		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X		
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo y reflexión entre los docentes.	X		X		X		
17	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.	X		X		X		
18	Promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular.	X		X		X		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.	X		X		X		
20	Orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, uso efectivo del tiempo y materiales educativos.	X		X		X		
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Santiago Aquiles Gallarday Morales. **DNI:** 25514954

Especialidad del validador: Magister en docencia e investigación universitaria

12 de julio.del 2018

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”
.Lima - 2018
AUTOR: WALTER VLADIMIR FLORES PIÑAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Conoce y comprende las características individuales y sociales de sus estudiantes	X		X		X		
2	Posee conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos en el área curricular que enseña.	X		X		X		
3	Posee conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
4	Elabora usted la programación curricular de manera colegiada de acuerdo a la realidad de su aula.	X		X		X		
5	Los contenidos de la sesión de aprendizaje están de acuerdo al nuevo currículo nacional.	X		X		X		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes	X		X		X		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática y formativa de acuerdo con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
10	Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
11	Construye de manera asertiva relaciones interpersonales entre los estudiantes, basadas en el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada.	X		X		X		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		

16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X		
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación, introduciendo cambios oportunos con apertura.	X		X		X		
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje	X		X		X		
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes	X		X		X		
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X		
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con la comunidad educativa para generar compromisos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
30	Intercambia experiencias con otros docentes para mejorar la enseñanza y el clima escolar.	X		X		X		
31	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.	X		X		X		

32	Desarrolla usted proyectos de investigación y propuestas de innovación pedagógica.	X		X		X		
33	Fomenta usted el trabajo colaborativo con las familias.	X		X		X		
34	En sus sesiones de aprendizaje integra usted los saberes culturales y recursos de la comunidad.	X		X		X		
35	Comparte con la comunidad educativa los retos de su trabajo pedagógico y rinde cuenta de sus resultados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No	
36	Reflexiona de manera colegiada sobre su práctica pedagógica.	X		X		X		
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X		
38	Expresa opiniones informadas para general políticas educativas a nivel local, regional o nacional.	X		X		X		
39	Resuelve dilemas prácticos y normativos con ética profesional.	X		X		X		
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Santiago Aquiles GallardayMorales. **DNI: 25514954**

Especialidad del validador: Magister en docencia e investigación universitaria

12 de julio.del 2018

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Base de datos

P	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14
1	3	3	5	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3
2	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	2	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4
6	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
7	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5
9	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
10	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
12	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	4	3	1	4	3	3	3	2	1	1	3	2	1
15	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1
16	3	3	4	3	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3
17	4	4	5	2	1	1	5	1	2	1	1	4	2	1
18	3	4	4	4	3	3	4	1	4	4	3	3	4	4
19	4	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	2
20	2	3	3	1	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2
22	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2
23	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2
24	5	5	5	4	3	4	4	2	2	2	4	5	2	2
25	3	3	3	2	2	2	3	5	3	3	2	3	3	3

26	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
27	4	5	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	2	3
28	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1
29	4	4	3	1	3	1	5	1	2	1	1	4	2	1
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4
32	3	1	2	3	2	1	2	1	1	3	1	3	1	3
33	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2
34	4	5	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3
35	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
36	5	4	3	5	3	5	4	1	5	3	5	5	5	3
37	3	4	5	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	5
38	4	3	3	4	3	3	4	5	3	2	3	4	3	2
39	4	5	5	4	3	3	5	4	3	2	3	4	3	2
40	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	3	1	3
41	4	5	4	4	4	4	5	5	3	2	4	4	3	2
42	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
43	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
44	4	5	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2
47	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4
48	4	3	4	2	3	2	5	5	2	1	2	4	2	1
49	5	4	3	4	4	3	2	4	2	4	3	5	2	4
50	3	3	3	3	2	3	4	4	1	1	1	3	1	1
51	3	4	5	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3
52	3	2	3	3	2	3	4	2	2	1	3	3	2	1
53	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2

	DESEMPEÑO DIRECTIVO						
	proceso pedago						
P	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21
1	5	4	4	2	3	3	3
2	5	5	5	5	4	3	3
3	2	3	2	2	2	3	3
4	1	1	1	1	1	1	1
5	2	4	2	2	4	2	2
6	3	2	3	2	3	3	3
7	5	5	5	1	5	3	3
8	5	5	4	1	5	5	5
9	4	3	4	3	4	3	3
10	1	1	1	1	2	1	1
11	4	4	3	3	4	3	3
12	3	4	4	4	4	4	3
13	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	3	3	3
15	3	3	2	1	2	2	2
16	4	5	3	4	3	2	2
17	5	5	2	1	4	1	1
18	4	4	4	1	4	3	4
19	3	4	2	3	4	3	4
20	3	5	1	1	3	2	3
21	5	5	3	3	1	3	1
22	4	3	3	2	4	2	4
23	2	3	2	1	3	3	3
24	5	4	4	2	5	3	5
25	3	3	2	5	3	2	3

26	3	4	4	2	4	3	4
27	4	4	3	2	4	3	4
28	3	3	2	3	3	2	3
29	3	5	1	1	4	3	4
30	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	1	4
32	2	2	3	1	1	2	1
33	2	2	2	1	4	2	4
34	3	5	3	3	5	4	5
35	4	4	4	4	4	4	4
36	3	4	5	1	4	3	1
37	5	5	4	3	4	3	3
38	3	4	4	5	3	3	5
39	5	5	4	4	5	3	4
40	3	2	2	2	3	3	2
41	4	5	4	5	5	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5
43	4	3	3	4	4	3	4
44	3	4	3	3	5	4	3
45	1	1	1	1	1	1	1
46	4	4	3	4	4	3	4
47	3	4	3	2	3	3	2
48	4	5	2	5	3	3	5
49	3	2	4	4	4	4	4
50	3	4	3	4	3	2	4
51	5	3	3	4	4	2	4
52	3	4	3	2	2	2	2
53	4	4	3	3	4	3	3

54	5	5	3	5	5	3	5
55	3	4	4	4	4	3	4
56	3	5	2	1	3	3	1
57	5	4	3	3	4	3	3
58	4	4	3	4	4	4	4
59	4	5	3	3	4	3	3
60	4	2	2	3	2	3	1
61	4	4	2	4	3	3	4
62	3	4	4	3	4	3	3
63	5	5	3	5	4	4	5
64	2	3	4	1	3	4	1
65	3	1	3	3	3	3	1
66	5	4	4	3	4	5	3
67	2	1	2	1	2	1	1
68	1	3	2	3	2	1	3
69	4	5	3	4	3	2	4
70	3	1	1	1	2	1	1
71	4	5	5	5	4	3	5
72	2	2	2	3	2	3	3
73	3	3	2	3	2	1	3
74	5	2	4	4	4	3	4
75	5	5	3	5	4	3	5
76	5	5	1	5	3	5	5
77	3	3	2	2	4	2	2
78	2	2	2	3	3	3	2
79	5	5	4	5	4	3	5
80	4	4	4	4	3	4	4

	DESEMPEÑO DOCENTE									
	PREPARACION									
P	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10
1	5	5	5	3	5	2	5	2	3	2
2	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3
3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3
6	5	5	4	4	4	3	4	1	3	3
7	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5
8	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3
9	3	5	4	4	3	3	5	3	3	4
10	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5
11	5	4	3	5	5	5	3	3	3	4
12	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4
13	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
16	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
17	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
18	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
19	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
20	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
21	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5
22	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4
23	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4
24	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5
25	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5

26	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5
27	5	2	4	4	2	3	4	3	4	4
28	5	3	5	3	4	3	3	3	3	5
29	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
31	5	4	3	3	4	3	5	3	3	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4
34	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3
35	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5
36	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
37	3	3	5	5	4	5	5	3	4	5
38	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
39	5	4	4	5	3	5	3	3	3	4
40	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4
41	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4
42	5	4	4	3	1	5	3	4	4	3
43	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
44	5	3	3	5	3	5	3	3	3	4
45	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
46	3	3	4	4	4	5	2	3	3	3
47	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
48	5	4	4	5	4	4	2	3	3	3
49	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5
50	5	3	3	5	3	4	3	3	3	5
51	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4
52	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5
53	3	4	4	5	4	5	2	4	4	4

54	4	5	5	4	3	5	2	3	2	3
55	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4
56	4	5	5	3	3	5	2	3	2	3
57	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
58	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4
59	5	4	3	4	4	5	2	4	3	4
60	5	3	5	4	3	3	3	4	3	4
61	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4
62	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4
63	4	5	4	3	4	5	2	4	3	3
64	4	3	4	3	3	4	3	5	3	5
65	5	3	5	2	5	3	5	2	3	3
66	5	4	4	5	5	5	3	4	3	2
67	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
68	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3
69	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5
70	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3
71	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4
72	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
73	5	4	5	5	3	5	2	3	3	3
74	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5
75	4	4	5	5	4	5	2	3	3	3
76	4	5	4	4	5	4	4	4	2	5
77	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
78	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
79	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4
80	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4

	DESEMPEÑO DOCENTE																		
	ENSEÑANZA																		
P	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29
1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5
2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5
3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
4	3	4	5	2	4	4	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	4
5	4	4	3	2	4	5	2	5	3	4	5	3	4	3	4	3	5	3	4
6	3	4	4	1	4	5	1	4	5	3	4	3	1	5	3	4	3	4	5
7	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
8	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4
10	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
12	3	3	2	4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	5
13	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
15	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
17	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	5
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
19	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5
20	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4
21	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	2	4	5	3	5	5	4	5
22	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5
23	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5
24	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	3	5
25	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4

26	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4
27	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
28	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5
29	2	5	5	3	5	4	3	4	5	2	4	2	3	4	2	4	4	5	4
30	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
31	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
33	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3
34	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4
35	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5
36	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
37	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	3
38	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
39	3	4	4	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	5	3	5	5	3	4
40	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4
41	3	3	5	5	4	3	5	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4
42	3	5	5	4	3	5	4	3	4	3	1	4	4	5	3	3	5	1	4
43	3	3	5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4
44	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	5	5
45	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
46	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	5	4	3
47	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
48	2	3	5	3	5	5	3	5	5	2	5	3	3	5	2	5	5	5	5
49	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4
50	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5
51	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
52	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5
53	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4

54	2	3	5	3	4	4	3	4	5	2	3	2	3	4	2	4	5	3	5
55	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
56	1	3	3	3	3	4	3	3	5	1	3	2	3	4	1	3	5	3	5
57	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4
58	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
59	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	5	2	4	5	4	4
60	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5
61	4	4	5	3	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4
62	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4
63	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	5	4	5
64	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
65	5	3	3	2	5	5	3	3	5	3	4	3	5	3	4	3	2	3	5
66	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	3	5	5	5	4
67	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
68	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
69	3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	3	5	3	5	5	4	5
70	3	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3
71	3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	5
72	2	4	4	3	5	4	3	5	4	2	3	3	3	4	2	5	5	3	4
73	2	3	3	3	5	5	3	5	4	2	3	3	3	5	2	5	5	3	4
74	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
75	2	3	4	3	5	4	3	5	4	2	4	3	3	4	2	5	5	4	4
76	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	5
77	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5
78	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
79	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4	3	3	5	3	5	4	4	4
80	3	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3

	DESEMPEÑO DOCENTE					
	PARTICIPA GESTION					
P	ITEM30	ITEM31	ITEM32	ITEM33	ITEM34	ITEM35
1	4	4	3	4	3	4
2	3	5	4	4	5	4
3	3	3	2	2	3	3
4	2	2	3	2	2	3
5	4	4	3	4	3	4
6	3	4	4	5	4	4
7	5	5	5	4	5	5
8	3	4	5	4	4	5
9	3	4	3	3	3	5
10	3	2	2	2	3	2
11	3	3	3	4	4	4
12	3	3	2	3	2	3
13	3	2	4	4	4	4
14	4	5	5	5	5	5
15	3	3	2	2	2	2
16	4	4	5	4	4	5
17	4	5	5	4	5	5
18	3	5	5	5	5	5
19	4	4	4	5	4	5
20	3	3	4	4	3	5
21	2	4	5	5	4	5
22	4	5	5	5	5	5
23	3	4	5	4	4	5
24	5	3	4	5	3	5
25	2	2	2	2	3	2

26	3	3	5	4	3	5
27	4	4	3	4	3	4
28	5	3	3	3	4	4
29	2	4	4	4	4	3
30	5	5	5	5	5	5
31	1	3	3	5	3	5
32	2	3	2	2	2	3
33	3	4	5	3	4	3
34	4	3	4	3	4	4
35	4	4	5	5	4	5
36	3	2	3	3	3	3
37	4	4	5	3	4	5
38	3	4	5	4	4	3
39	3	3	4	5	3	5
40	3	3	4	4	3	5
41	4	3	5	5	3	4
42	4	1	5	5	1	3
43	3	2	5	2	4	4
44	4	3	3	3	3	4
45	2	3	3	2	2	2
46	3	4	3	3	4	4
47	4	4	5	4	4	5
48	3	3	3	3	3	3
49	3	3	2	3	2	3
50	4	4	4	2	3	5
51	4	4	3	4	4	4
52	5	3	5	5	3	5
53	4	4	4	3	4	5

54	2	3	5	4	3	4
55	3	4	3	3	4	3
56	2	3	3	4	3	3
57	3	4	3	3	4	4
58	3	3	4	4	3	3
59	3	4	4	5	4	4
60	4	3	4	4	3	4
61	3	4	5	4	4	5
62	3	4	3	5	4	4
63	3	4	4	4	4	3
64	4	3	3	4	3	5
65	3	3	3	5	3	5
66	3	5	5	5	5	5
67	1	2	2	1	2	1
68	3	1	1	2	2	1
69	3	4	5	5	4	5
70	3	3	2	4	3	4
71	3	5	5	5	5	5
72	3	3	4	4	3	5
73	3	3	3	5	3	5
74	4	4	4	3	3	3
75	3	4	4	4	4	5
76	2	5	5	4	5	4
77	3	4	3	4	4	4
78	3	3	4	3	3	4
79	3	4	5	5	4	5
80	4	4	5	4	4	5

	DESEMPEÑO DOCENTE				
	IDENTIDAD DOCENTE				
P	ITEM36	ITEM37	ITEM38	ITEM39	ITEM40
1	3	4	4	4	3
2	5	5	4	3	5
3	2	2	2	3	2
4	3	2	2	2	2
5	4	4	3	3	4
6	5	3	5	3	5
7	5	5	4	5	5
8	4	4	4	3	4
9	4	4	3	3	4
10	4	3	4	3	4
11	4	4	4	3	3
12	3	3	3	2	3
13	4	4	3	4	3
14	5	5	5	4	5
15	4	4	3	3	4
16	5	5	4	4	5
17	5	4	4	4	5
18	5	5	5	3	5
19	5	5	5	4	5
20	3	4	4	3	4
21	5	5	5	2	5
22	5	5	5	4	5
23	5	5	4	3	5
24	5	3	5	5	5
25	3	3	3	3	3

26	4	5	4	3	4
27	4	3	4	3	4
28	4	3	3	4	4
29	4	4	4	2	4
30	5	5	5	5	5
31	4	3	4	2	5
32	3	3	3	3	3
33	4	3	3	3	5
34	3	2	4	4	5
35	5	5	5	4	5
36	3	3	3	2	3
37	3	5	3	4	3
38	4	4	4	3	4
39	4	5	5	3	4
40	4	4	3	3	4
41	4	4	5	4	4
42	4	5	5	4	4
43	4	4	4	3	3
44	3	3	5	4	3
45	2	3	3	2	2
46	3	5	3	3	3
47	4	5	4	4	4
48	3	3	3	3	4
49	3	3	4	3	3
50	4	3	3	4	4
51	3	3	4	4	3
52	5	5	5	5	5
53	4	5	3	4	4

54	5	5	4	2	5
55	4	3	3	3	4
56	5	5	4	2	5
57	4	4	3	3	4
58	4	4	4	3	4
59	4	5	5	3	4
60	4	3	3	5	3
61	4	5	4	3	4
62	4	4	5	3	4
63	5	5	4	3	5
64	4	3	3	4	4
65	4	4	4	3	3
66	4	5	5	3	4
67	2	2	2	2	3
68	3	1	3	2	2
69	5	5	5	3	5
70	3	2	4	3	3
71	5	4	5	3	5
72	4	4	3	3	4
73	4	5	5	3	4
74	4	4	3	4	3
75	4	5	4	3	4
76	5	4	4	2	5
77	4	3	3	4	4
78	4	3	3	3	4
79	4	4	5	3	4
80	3	5	4	4	3

Anexo 6. Artículo científico



ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

**Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154
“Nuestra Señora del Carmen”. Lima- 2018**

2. AUTOR

Walter Vladimir Flores Piñas.

3. RESUMEN

La investigación titulada Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018 tuvo el objetivo de determinar la relación entre el desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018. La metodología de investigación es sustantiva descriptiva y el nivel de investigación es correlacional. La muestra de investigación usada es de 80 docentes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen” empleando dos instrumentos con escala Likert: encuesta sobre el desempeño directivo y desempeño docente. Las conclusiones del presente estudio presentan una correlación positiva y significativa entre el desempeño directivo y el desempeño docente ($Rho=0,553$, $p=0,000$) es decir, que a mayor desempeño directivo habrá un mayor desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018. De esta manera se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

4. PALABRAS CLAVE

Desempeño directivo, desempeño docente

5. ABSTRACT

The research entitled Management performance and teaching performance of educational institution No. 1154 "Nuestra señora del Carmen." Lima - 2018 had the objective of determining the relationship between the managerial performance and teaching performance of the educational institution N ° 1154 "Nuestra Señora del Carmen". Lima - 2018. The research methodology is descriptive substantive and the level of research is correlational. The research sample used is 80 teachers from the educational institution N ° 1154 "Nuestra Señora del Carmen" using two instruments with a Likert scale: survey on the managerial performance and teaching performance. The conclusions of the present study present a positive and significant correlation between the managerial performance and the teaching performance ($Rho = 0.553$, $p = 0.000$) that is to say, that the higher the managerial performance there will be a higher teaching performance of the educational institution No. 1154 "Our Lady of Carmen ". Lima - 2018. In this way the hypothesis of the investigation is accepted and the null hypothesis is rejected.

6. KEYWORDS

Teacher performance, director performance.

7. INTRODUCCIÓN

Las investigaciones se llevó a cabo en la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018. El objetivo fue determinar la relación entre las variables desempeño directivo y el desempeño docente. El problema de la investigación planteado fue: ¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018? fueron desarrolladas teniendo en cuenta teorías, autores y antecedentes, nacionales como internacionales, para ello se tuvo en consideración el protocolo de la escuela de posgrado donde se especifica el desarrollo de la investigación en siete apartados seguido de los anexos, al respecto de los antecedentes tenemos a Narea y Paez (2015) realizaron una investigación titulada “el clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015.” Para obtener el título de licenciada en ciencias de la educación en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte en Guayaquil - Ecuador, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el desempeño docente – directivo y el Clima Organizacional con la finalidad de obtener el nivel de desempeño de los mismos. La metodología es del tipo descriptiva correlacional tomando como muestra a 1 directivo y 8 docentes concluyendo que el clima organizacional tiene incidencia positiva en el desempeño directivo y docente, así mismo el 71% de los docentes respondió que el clima laboral tiene incidencia en el desempeño directivo y docente dado que al momento de realizar una acción administrativa se plantean ideas diversas para ejecutar una actividad. En la misma dirección tenemos a Pacco (2017) realizó una investigación titulada “Desempeño directivo y docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Pomata- Chucuito” para obtener el grado de magister en ciencias de la educación en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno- Perú, cuyo objetivo fue conocer el grado de

correlación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias. El diseño de investigación es descriptivo correlacional; el tamaño de la muestra es de 36 docentes. Concluye que la relación existente entre el desempeño directivo y el desempeño docente es de $Rho=0,720$ que indica una correlación alta, y es positiva con $p=0,000$. Así mismo afirma que el desempeño de los directivos es muy buena en cuanto a la gestión de las condiciones en un 57,69 %, y en cuanto a la orientación de los procesos pedagógicos tiene un 68,21%; el desempeño docente es muy buena en la preparación para el aprendizaje en un 64,10 %, en la enseñanza para el aprendizaje en un 47,86 %, en la gestión de la escuela en un 51,28 % y en el desarrollo de la identidad docente tiene un 60,68 %.

En relación al desarrollo teórico del desempeño directivo encontramos que se han trabajado aspectos diferentes donde resaltamos las definiciones características y dimensiones de las variables, así el MINEDU (2014), señaló que El desempeño directivo son acciones que se pueden observar durante el ejercicio de sus competencias. La recolección de evidencias respecto al cumplimiento o no de sus desempeños se realiza a través de evidencias cualitativas usando la observación y entrevista; o cuantitativas a través de encuestas de percepción, cuestionarios, listas de cotejo, y otros. Dado las competencias tiene una naturaleza contextual, como se propuso en la definición la mayoría de desempeños son observables mediante una evaluación en las mismas instituciones educativas donde realiza su gestión. (p. 36)

Por otro lado Guerrero (2011) manifiesta que marco del buen desempeño directivo es usado como una herramienta para reformar la educación a nivel nacional y que se encuentra priorizadas en las políticas de desarrollo profesional de los docentes del MINEDU.

Dimensiones del desempeño directivo, estas fueron tomadas de MINEDU (2014, p.35) donde señaló que “las competencias del director están distribuidas en dos dominios: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes”

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

MINEDU (2014) manifiesta que “abarca las competencias del directivo que permiten reformar la escuela, incrementar la calidad de los procesos de enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes mediante la planificación colegiada, la convivencia democrática e intercultural con un trato horizontal y de respeto con la participación de la comunidad, evaluando permanente y participativamente la gestión del colegio a su cargo”. (p.34).

Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

El MINEDU (2014) sostiene que “esta dimensión comprende las competencias orientadas al desarrollo de la identidad y profesionalidad del docente y mantener el monitoreo y acompañamiento técnico de la enseñanza del quehacer docente en las aulas”. (p.34).

Bases teóricas del desempeño docente

Teorías del desempeño docente

1) Teoría de la equidad; es la percepción del trabajador de recibir un trato justo o injusto, las expresiones de buena voluntad y eficacia en su trabajo. Esta equidad está presenta los siguientes aspectos: a) el rendimiento y b) la equiparación con otros. 2) Teoría de las expectativas; son los sentimientos de satisfacción de administrados, que permite un mejor desempeño laboral comparado con los demás trabajadores. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede lograr alcanzar en el trabajo al nivel de sus expectativas; b) la evaluación del empleado con su respectivo reconocimiento; y c) la importancia que el administrado tiene a las recompensas o castigos. (Klingner y Nabaladian, 2002, p.252).

Definiciones del desempeño docente

Según Herrera (2017) el desempeño docente como la capacidad que tiene el profesor para desempeñar sus funciones propias de su cargo, con disposición personal y social, que interviene en la formación de los estudiantes y fortaleciendo una cultura democrática. Para el Consejo Nacional de Educación (2010) el desempeño docente es definido como una práctica que requiere desarrollar capacidades relacionales con el estudiante y la comunidad educativa.

Por otro lado León (2008), afirma que desempeño docente son las acciones realizadas por los profesores en el marco de su responsabilidad en los diversos espacios que la que ejerce sus funciones.

Montenegro (2007) manifiesta que el desempeño docente es el cumplimiento responsable de las funciones propias inherentes a su cargo, es decir el proceso de formación de niños y jóvenes a su cargo, relacionado con su entorno social, cultural, institucional en actitud reflexiva. (p.18)

Dimensiones del desempeño docente

El MINEDU (2012) menciona cuatro campos o dominios del desempeño docente: “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”. (p.25)

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Para el MINEDU (2012) en el marco del buen desempeño docente manifiesta refirió que Esta dimensión comprende elaboración de los documentos de planificación curricular, es decir:

programa anual, unidades de aprendizaje y sesiones con un enfoque inclusivo e intercultural. Toma en cuenta las características sociales y cognitivas de los estudiantes, dominio de los conocimientos propios de su especialidad y educativos, así como la selección de medios y materiales educativos, estrategias didácticas y evaluación de los aprendizajes. (p. 25)

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

En el marco del buen desempeño docente, MINEDU (2012) respecto a esta dimensión manifiesta que Comprende el direccionamiento de los procesos de enseñanza a través de un enfoque inclusivo y diversidad cultural. Hace referencia a la mediación de los procesos pedagógicos favoreciendo un buen clima escolar, dominio de los contenidos, manteniendo la motivación de los estudiantes a través de metodologías y evaluación permanente, así como el uso de recursos educativos que faciliten los aprendizajes y de manera pertinente. Uso de diversos instrumentos que faciliten la identificación de los logros de aprendizaje, como mejorar aquellos aspectos del ejercicio docente que pueden ser fortalecidos para alcanzar el logro de aprendizajes. (p. 25)

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Respecto a esta dimensión MINEDU (2012), en el marco del buen desempeño docente, afirma que esto significa que el docente participa en la gestión de la escuela con la finalidad de formar una comunidad de aprendizaje, esto con la intencionalidad de mantener una comunicación efectiva en las diversas escuelas de la comunidad, que les permita facilitar la elaboración de documentos como Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un favorable clima institucional. Esto implica valorar y respetar a la comunidad y sus características así como responsabilizar a las familias en el aprendizaje de los estudiantes. (p. 26)

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente MINEDU (2012) en el marco del buen desempeño docente afirma que Este comprende las prácticas que permiten el desarrollo de los docentes y de su profesionalidad. Esto se puede lograr a través de una reflexión sistemática y permanente de su quehacer pedagógico, así como el trabajo colaborativo entre los docentes, trabajos grupales, colaboración para el desarrollo profesional. Esto incluye la responsabilidad en los procesos y resultados de aprendizaje para implementar políticas educativas en el ámbito local y regional. (p.26)

8. METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo el diseño No experimental, según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) “las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149), enfoque cuantitativo, Método hipotético-deductivo, esto

significa que “Establece teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivan hipótesis. Estas se someten a prueba utilizando diseños de investigación apropiados” (p. 113). De corte transeccionales (transversales) puesto que como investigaciones que recopilan datos en un momento único y su propósito fue “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2014, p.151). Tipo de estudio: básica, profundizara teóricamente las variables en estudio. Muestra es “una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella” (Carrasco, 2009, p. 237). La muestra estará conformada por docentes de la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017.

9. RESULTADOS

Sobre los resultados obtenidos respecto de la hipótesis general se aprecia que existe correlación moderada entre la variable desempeño directivo y desempeño docente con $Rho = 0,553$; el valor de $p < 0,005$ indica que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

10. DISCUSIÓN

La teoría que sustenta la variable desempeño directivo y sus dimensiones Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes lo sustenta Guerrero (2012), quien sostiene que el marco del buen desempeño directivo es una herramienta de reforma educativa del MINEDU. El dominio y desarrollo de las competencias descritas es gradual, por ello en el marco del buen desempeño directivo recomienda insumos para la evaluación de acceso, ratificación e implementación a través de programas de formación. De acuerdo a esto, el 70% de los docentes indican que el desempeño directivo es regular, es decir, que se percibe en los directivos el logro de algunas metas en la gestión de las condiciones y orientación de los procesos pedagógicos.

Respecto a la variable desempeño docente y sus dimensiones Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la identidad docente, León (2008) afirma que desempeño docente es toda acción realizada por el docente en respuesta a lo que le corresponde como responsabilidad, tanto en las aulas como en la institución educativa. De acuerdo a esto, el 50% de los docentes indica que el desempeño docente es regular, y el 47,5% indican que su desempeño es bueno, es decir, consideran que cumplen con los indicadores de desempeño.

Respecto a los antecedentes, la hipótesis general de la presente tesis está de acuerdo con Ramírez (2016) que concluye la existencia de una relación directa entre el desempeño del directivo y la gestión educativa. En la presente investigación se concluye que existe correlación moderada entre la variable desempeño directivo y desempeño docente con $Rho = 0,553$; el valor de $p = 0,000$

indica que la correlación es positiva, luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se afirma que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

Respecto a la hipótesis específica 1 hay una similitud con Ramirez (2016) que concluye la existencia de una correlación muy alta entre el desempeño directivo y la planificación curricular. En la presente investigación se concluye que existe correlación moderada entre la variable desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con $Rho = 0,546$; el valor de $p = 0,000$ indica que la correlación es positiva, en relación a la hipótesis específica 2 hay una similitud con Baez (2017) que determinó la existencia de una relación alta y significativa entre la supervisión educativa y el desempeño docente en los procesos pedagógicos. En la presente investigación se concluye que existe una correlación moderada entre la variable desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con $Rho = 0,425$; el valor de $p = 0,000$, la hipótesis específica 3 hay una similitud con Flores (2015) que concluye la existencia de una moderada correlación entre la cultura organizacional y el desempeño directivo. En la presente investigación se concluye que existe una correlación buena entre la variable desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con $Rho = 0,606$; el valor $p = 0,000$ y la hipótesis específica 4 hay una similitud con Pacco (2017) que concluye la relación entre las variables desempeño directivo y desempeño docente de $Rho = 0,720$ que indica una correlación alta. En la presente investigación se concluye que existe una correlación moderada entre la variable desempeño directivo y el desarrollo de la identidad docente de $Rho = 0,562$; el valor de $p = 0,000$ indica que la correlación es positiva, luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se afirma que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desarrollo de la identidad docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

11. CONCLUSIONES

Sobre los resultados obtenidos para la Hipótesis General se aprecia que existe correlación moderada entre la variable desempeño directivo y desempeño docente con $Rho = 0,553$; el valor de $p < 0,005$ indica que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018. Con respecto a la Hipótesis Específica 1; existe correlación moderada entre la variable desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con $Rho = 0,546$; el valor de $p < 0,005$ indica que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018. Con respecto a la Hipótesis Específica 2; existe una correlación moderada entre la variable desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con $Rho = 0,425$; el valor de $p < 0,005$ indica

que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018. Con respecto a la Hipótesis Específica 3; existe una correlación buena entre la variable desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con $Rho= 0,606$; el valor de $p<0,005$ indica que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018. Con respecto a la Hipótesis Específica 4; existe una correlación moderada entre la variable desempeño directivo y el desarrollo de la identidad docente de $Rho=0,562$; el valor de $p < 0,005$ indica que el desempeño directivo se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima – 2018.

12.REFERENCIAS

- Báez, G. (2017). Supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos en la institución educativa emblemática Mariano Melgar. Breña – 2016. Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Borrell, E. y Chavarria, X. (2001). La planificación y la autoevaluación del trabajo de los directivos de los centros docentes. Barcelona: Cisspraxis S.A.
- Bravo, R y Col. (2013). Supervisión pedagógica y el desempeño docente de las instituciones educativas 6063 “José Carlos Mariátegui” y 6151 “San Luis Gonzaga” de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2012.Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Callomamani, R. (2013). La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 7035 de San Juan de Miraflores. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
- Calvo, C. (2015).Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza” – San Nicolás, 2014. Universidad Nacional de Trujillo.
- Carrasco, S.(2006). Metodología de la investigación científica. Perú: Editorial San Marcos.
- De La Cruz, M. (2015).Supervisión pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa 6047 “José María Arguedas” de Santiago de Surco – 2014. Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Diaz, H (2013).Nuevas tendencias y desafíos de la gestión escolar.ed. Duplicate Asesores Gráficos, S. A. Mexico
- Escudero, J (2004). Formación continua y centros de profesorado. Granada:Force.
- Flores, R. (2015). Cultura organizacional y el desempeño directivo en la red N° 15 UGEL 01 Villa el Salvador, 2014. Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Goicochea, T.(2015). Supervisión pedagógica y desempeño laboral de los docentes de los colegios adventistas de la Misión Peruana del Norte, 2015.Universidad Peruana Unión. Lima

- Guerrero, L. (2011). Marco del buen desempeño docente. Documento para la discusión. 2do Congreso Pedagógico Nacional.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Herrera, E. (2017). Estilo de liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chíncha – 2016. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Marcelo, W. y Cojal, B. (2005). Gestión educativa. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo. Lima
- MINEDU (2012). Marco del buen desempeño docente.
- MINEDU (2013). Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas. Ed. Navarrete. Lima
- MINEDU (2014). Marco del buen desempeño directivo.
- MINEDU (2014). Fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes. Directivos construyendo escuela. Lima
- Montenegro, A (2007). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Editorial Colección Aula Abierta. Colombia.
- Murrugarra, E (2010). Primer congreso pedagógico nacional .Mejores Aprendizajes con Buen Desempeño Docente en Nuevas Escuelas. Consejo Nacional de Educación. Lima
- Narea, N. y Paez, M.(2015) . El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015. Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Ecuador
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2011) Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. (2da. Ed.) Perú: UNMSM.
- Ortiz, R, y Soza, M. (2014) Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar “Enmanuel Mongalo y Rubio” departamento de Managua distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Paco, A (2017). El marco del buen desempeño directivo y la gestión educativa en los centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL N° 6, Ate, 2016. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima
- Pacco, N.(2017). Desempeño Directivo y Docente en las IES Estatales del Distrito de Pomata – Chucuito. Universidad Nacional del Altiplano. Puno.
- Peragine, T (2010). Liderazgo del gerente educativo y desempeño laboral del docente en educación básica. Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela

- Quispe, E y Quispe P (2013).Desempeño del director y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundaria, distrito de Quilmana – Cañete 2013. Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Ramirez, C (2016). Desempeño directivo y la gestión pedagógica del director en las instituciones educativas de la red N° 05 Ventanilla, 2015. Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Rojas, N (2013). Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate. Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. Ed. Limusa. México.



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 "Nuestra Señora del Carmen"**. Lima - 2018, del estudiante **Walter Vladimir Flores Piñas**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de setiembre del 2018



Firma

Santiago A. Gallarday Morales

DNI: 25514954

Feedback Studio - Mozilla Firefox
<https://en.turnitin.com/apo/carta/es/?o=999027453&s=18u=1049816763&lang=es>

feedback studio Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 "Nuestra Señora del Carmen". Lima - 2018

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

24 %

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	5 %
2	www.scribd.com	2 %
3	repositorio.unsa.edu.pe	1 %
4	dspace.untr.edu.pe	1 %
5	fralidshare.net	1 %
6	cybertesis.unmsm.edu...	1 %

ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 "Nuestra Señora del Carmen". Lima - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestro en administración de la educación.

AUTOR:
 Br. Walter Vladimir Flores Píñas

ASESOR:
 Mg. Santiago Aquiles Gallanday Morales

SECCION:

Página: 1 de 70 Número de palabras: 16730

Text-only Report High Resolution Activado

4:13 p.m. 9/09/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

FLORES PIÑAS WALTER VLADIMIR
D.N.I. : 09846278
Domicilio : CALLE SATURNO MZA LT. 15 URB. OLIMPO - ATE - LIMA
Teléfono : Fijo : Móvil 967672708
E-mail : WALTERFLORES1154@GMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

FLORES PIÑAS WALTER VLADIMIR

Título de la tesis:

DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 1154 "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN" LIMA-2018

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 15/11/18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

WALTER VLADIMIR FLORES PIÑAS

INFORME TITULADO:

DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 1154 "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN". LIMA - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 19 - 10 - 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN